

conceitojurídico

trabalhista, sindical & previdenciário



zakarewicz
editora

ano V **52**
abr./2021
zkeditora.com



Atuação sindical pós-pandemia no Brasil

Georgenor de Sousa Franco Filho

Fernando Borges Vieira

Pág. 17

**Home office – Dicas para
evitar a síndrome do
esgotamento profissional**

Claudete Inês Pelicioli

Pág. 35

**A quarta revolução industrial, sua
relação com a reforma trabalhista
– Lei nº 13.467/2017 e as novas
modalidades de contrato de trabalho**

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, Georzenor 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, Walmir Oliveira da Costa

CONSULTORES JURÍDICOS INTERNACIONAIS:

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

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

Atuação sindical pós-pandemia no Brasil

Nesta edição, o Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Geogenor de Sousa Franco Filho, examina a evolução da legislação em torno dos sindicatos brasileiros ao longo da história, demonstrando a situação atual do sindicalismo no País. Em seguida, aborda as

medidas tomadas em nível legislativo para fazer frente à pandemia mundial causada pela Covid-19 e a atuação dos sindicatos. Após, cuida das perspectivas dessas entidades na fase pós-pandêmica, indicando sugestões para a superação de suas dificuldades. Confira! (Página 6)

SEÇÕES

04 Destaque

17 Fichário Jurídico

22 Conjuntura

24 Contexto

26 Vade Mecum Trabalhista

30 Dicas Processuais

32 Recursos Humanos

34 Enfoque

35 Doutrina

50 Ponto de Vista

ACÓRDÃOS NA ÍNTEGRA

52 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
HORAS EXTRAS

- Banco de horas: cumulação

55 TRT – 12ª REGIÃO
EXECUÇÃO

- Convênio

57 TRT – 13ª REGIÃO
ACIDENTE DE TRABALHO

- Morte do trabalhador

64 TRT – 15ª REGIÃO
JUSTIÇA GRATUITA

- Cabimento

84 TRT – 18ª REGIÃO
CERCEAMENTO DE DEFESA

- Audiência telepresencial

90 TRT – 19ª REGIÃO
RECURSO

- Tempestividade



por SÉRGIO HENRIQUE SALVADOR

ARQUIVO PESSOAL

O apagão do INSS em meio à crise e a desacertada reforma da previdência

“Deveria e caberia ao INSS uma atuação efetiva, eficaz e célere no momento presente de grandiosa crise social, com sequelas econômicas, políticas, jurídicas e sanitárias, esperando que sua atividade-fim a esta altura estivesse a todo vapor, concretizando os desejos realizados na legislação federal de sua criação, além da própria essência de seu pacote protetivo encontrado no art. 18 da Lei Federal nº 8.213/1991.”

Em uma triste jornada social de péssimas notícias e indesejados acontecimentos agravados pelos avanços da Covid-19, a numerosa classe trabalhadora se vê refém ainda da ineficiência do INSS em um momento de extremas necessidades.

A pandemia que se alastrou no mundo atinge o Brasil em cheio, levando à óbito milhares de brasileiros de todas as faixas etárias inclusive, cuja crise sanitária que chegou e se instaurou, e está longe de acabar, apesar dos esforços de muitos.

Neste ambiente, a sofrida classe trabalhadora, seus dependentes e os beneficiários do sistema previdenciário nacional ainda convivem com uma outra crise, a previdenciária, promovida pelo INSS, importante autarquia federal responsável pela gestão do pacote de prestações e que, em linhas gerais, visa o bem-estar de todos.

Deveria e caberia ao INSS uma atuação efetiva, eficaz e célere no momento presente de grandiosa crise social, com sequelas econômicas, políticas, jurídicas e sanitárias, esperando que sua atividade-fim a esta altura estivesse a todo vapor, concretizando os desejos realizados na legislação federal de sua criação, além da própria essência de seu pacote protetivo encontrado no art. 18 da Lei Federal nº 8.213/1991.

Em sentido oposto, o que se vê é o retrocesso, uma atuação distante, omissa e ineficiente em diversos sentidos, com filas e filas, agências fechadas, inoperância do sistema, quadro deficitário de servidores, rigidez normativa e outros aspectos que bem colocam essa autarquia distante do povo ou, por quê não dizer, representante de obstáculos de seus sujeitos envolvidos em momentos de grandes adversidades e volumosas necessidades.

Agindo assim, continua sendo o campeão da Justiça, ocupando há muito e com destaque o ranking de grande réu do Poder Judiciário, uma amostra clara de que tem atuado na contramão dos ideais constitucionais e sociais que justificam sua própria existência.

Também, tem fomentado uma excessiva judicialização previdenciária, avolumando em demasia o congestionado Poder Judiciário, cujos efeitos retornam de forma inversa e prejudicial ao próprio convívio social.

Como se não bastasse, a sociedade ainda se viu envolvida com as recentes novidades da denominada “Reforma da Previdência”, um conjunto de confusas e restritivas novas regras que impactaram sobremaneira tudo e todos, relativizando direitos, extinguindo alguns, prolongando outros, enfim, um novo sistema perverso e cruel notadamente aos mais necessitados, aliás, habituados aos baixos salários.

E os problemas não são somente esses, tendo em vista que o novo pacto previdenciário trouxe cinco regras duras para a transição, com pedágios, idades mínimas e outros itens que mais são barreiras do que metas de acesso a um plano de bem-estar idealizado no horizonte de 1988.

Logo, novidades desacertadas e que mais excluem, distanciam, do que acobertam.

Reforma esta que rapidamente foi votada, aprovada, publicada e iniciada de maneira contumaz, com atropelos e na surpresa, atingindo em cheio àqueles que se viam em proximidades de aposentação.

E este cenário veio com pequenas e midiáticas justificativas visivelmente políticas, como se as contas fiscais fossem equilibradas em um curto espaço, além de trazer justiça social e equilíbrio da sociedade brasileira.

Essas as promessas, de uma fundante política estatal que deveria englobar, abrigar, assegurar e efetivamente proteger, e não refletir um divórcio com os sonhos tracejados, alimentados pelo apagão da autarquia e as desajustadas regras reformadores que até agora não demonstrou a que veio. ■

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 por diversas editoras. 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 professores brasileiros no I Congresso Internacional de Seguridade Social da Faculdade de Direito de HARVARD nos Estados Unidos em agosto de 2019.

Atuação sindical pós-pandemia no Brasil

POR GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO

“É necessário, para atender a realidade, que seja admitida, de uma vez por todas, a atuação verdadeira das centrais sindicais nas negociações coletivas e lhe seja atribuída legitimidade para estar nos dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho, considerando o disposto no art. 4º da Convenção nº 98 da OIT.”

EVOLUÇÃO SINDICAL LEGISLATIVA NO BRASIL

No Brasil, podemos considerar uma fase pré-histórica do sindicalismo que seria a que antecedeu às primeiras normas legais a respeito. Foi uma fase de abstenção legislativa, considerando que as Constituições de 1824 e 1891 não se dedicaram à matéria, ressalvada a tênue referência à abolição das corporações de ofício da Imperial.

Historicamente, a evolução do movimento sindical brasileiro costuma ser dividida em cinco etapas, a partir dos primeiros anos do século XX.



A etapa inaugural começou com os Decretos nºs 979/1903 e 1.637/1907, quando foram criados os primeiros sindicatos, e contemplou-se, pelo menos em tese, o princípio da pluralidade sindical. Aziz Simão, em interessante estudo onde abordou as relações entre o sindicato e o Estado, identificava, nessa primeira fase, três espécies de sindicatos: os profissionalmente diferenciados, com os trabalhadores reunidos por profissão, com a mesma atividade, que eram os chamados sindicatos de ofícios; os profissionalmente indiferenciados, com trabalhadores de qualquer profissão, sem critério específico; e os profissionais articulados, reunindo operários de diversas espécies, mas considerando o mesmo setor de atividade¹.

A segunda fase começa com a revolução da Aliança Liberal, de 1930, ganhando seus contornos definidos com o Decreto nº 19.970/1931, considerada a lei brasileira dos sindicatos, a partir de projeto encaminhado pelo então Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Lindolfo Collor, ao chefe do Governo Provisório, Getúlio Vargas. Consagrava-se o sindicato único, vinculado ao Estado, consoante ideologia trazida pelos revolucionários de 30, com absoluto controle do Estado².

Assim, permaneceu o país até a Constituição de 1934, quando se iniciou a terceira fase, que contemplou a pluralidade sindical. Todavia, o art. 120 exigia que os sindicatos fossem reconhecidos por lei, e o Decreto nº 24.794, ao consagrar a autonomia, determinava número mínimo de 1/3 dos integrantes da categoria, além de excesso de procedimentos burocráticos, inclusive a fixação de base sindical e condições mínimas para o funcionamento da entidade. Isso significava que somente poderiam existir no máximo três sindicatos de cada profissão. Por isso, Evaristo de Moraes Filho escreveu, no seu clássico *O sindicato único do Brasil*, que nunca tivemos a rigor a pluralidade sindical desde 1930, até porque o art. 120 da Constituição de 1934 nunca chegou a ser regulamentado.

A quarta fase iniciou-se com a Carta de 1937, consagrando, implicitamente, a unidade sindical, e o Decreto-Lei nº 1.402, de 1939, regulou a associação em sindicato. Adotou-se um sistema hierarquizado em três níveis: sindicato, federação e confederação, consagrando-se a intervenção do Ministério do Trabalho e a predeterminação das funções.

A Constituição de 1946, no art. 159, não opta pela unidade ou pela pluralidade, à vista de sua *redação inóqua*, fruto, segundo o constituinte Prado Kelly, das divergências entre a Igreja Católica, impedindo a unidade sindical, e os comunistas e trabalhistas, obstando a pluralidade. Como a questão permaneceu em aberto, a legislação infraconstitucional terminou por contemplar a unicidade sindical.

Por fim, a quinta fase a partir de 1988, que, segundo Oris de Oliveira, trouxe solução constitucional *híbrida e rígida*, porque tem a autonomia do Texto de 1934 e a unicidade da *Polaca* de 1937, considerando-se no particular, que os próprios sindicatos impuseram, na Assembleia Constituinte, a unicidade sindical³.

De outro lado, se quisermos identificar as formas de atividade sindical, quanto à liberdade de negociar, é viável admitir que, de 1943 até a Constituição de 1988, tivemos a rigorosa tutela do Estado, dirigindo as modalidades de negociação, seja a realização entre as entidades interessadas, seja pela via da mediação de órgãos públicos, nomeadamente os antigos fiscais do trabalho, seja pela via do dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho. Era, no entanto, o Estado que tutelava as formas de concertação e da existência mesma dos sindicatos, que dependiam da carta sindical para poder existir.

A fase seguinte privilegiou a autonomia privada coletiva, quando a Constituição de 1988 reconheceu as convenções e os acordos coletivos de trabalho, no art. 7º, XXVII, posicionando-as, formas autocompositivas que são, acima da própria lei, e apenas inferiores à própria Lei Fundamental. Era o início da primazia do negociado sobre o legislado, mas, naquela ocasião, considerando os avanços sociais do Texto Máximo, ninguém se aper-

cebeu do alcance dessa norma. Quando notaram, surgiram com a teoria das conquistas sociais não poderem ser reduzidas, ainda que esquecessem a realidade do mundo.

Essa fase do privilégio da autonomia privada coletiva veio a ser reforçada, em 2017, quando, reformada a CLT, começaram a vigorar as modificações introduzidas em seu texto pela Lei nº 13.467 daquele ano, consagrando, de forma cabal, o negociado sobre o legislado.

Desde a edição da Medida Provisória nº 925, de 22.3.2020, passamos a ter a supremacia da autonomia privada individual sobre aquela coletiva. É que essa norma provisória admitiu a celebração de acordos individuais de trabalho para promoverem alterações substanciais nos contratos de trabalho em decorrência do estado de calamidade pública declarado no Brasil a partir do Decreto Legislativo nº 6/2020, em decorrência da pandemia provocado pelo Sars-Cov2 ou Covid-19. A essa fase, que é a que enfrentamos atualmente, voltaremos adiante.

PANORAMA DA SINDICALIZAÇÃO NO BRASIL

Como observado, adotamos a unicidade sindical, isto é, somente pode existir um sindicato da mesma categoria em uma determinada base territorial que, no mínimo, deve corresponder a um município. É o comando que consta expressamente no art. 8º, II, da Constituição. Assim, como é sabido, não podemos ratificar a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que consagra a liberdade sindical ampla, possibilitando tanto a unidade com a pluralidade sindical.

Com efeito, mesmo com essa limitação de os sindicatos serem criados no Brasil, o que se constata é o surgimento exagerado de entidades sindicais de primeiro grau (sindicatos propriamente ditos). Assim, em novembro de 2017, estavam registrados em nosso país 16.720 sindicatos. Porém, surpreendentemente, em 18.6.2020, o número de sindicatos ativos no Brasil era de 17.107 sindicatos. Surgiram 386 novos sindicatos em menos de três anos, ou seja, em 32 meses em média *ganhou* o país mais de 12 sindicatos/mês⁴.

O número elevado de sindicatos, no entanto, não representa os números representativos dos trabalhadores. Ao contrário, o que se vem verificando é um franco movimento de desindicalização, fruto, talvez, do viés tomado pelas entidades, que passaram a ter mais preocupações ideológicas, do que com os problemas verdadeiros dos grupos e das condições de trabalho e que se encontram.

Assim, pode ser constatado que, do total de trabalhadores formais existentes no Brasil, em 2017, 14,4% eram sindicalizados. Esse percentual reduziu em 2018 para 12,5%⁵. Percebe-se que essa *fuga* do sindicato importa em reduzir sua representatividade que passa a ser mais formal, porque a Constituição legitima sindicato para representar a categoria, do que real, porque não possui número de integrantes em seus quadros que, muitas vezes, justifique sua existência.

O grau de facilitação para criar sindicatos em nosso país ensejou que surgissem alguns que podem ser considerados no mínimo interessantes. Assim o caso do Sindicato dos Ministros de Cultos Religiosos Evangélicos e Trabalhadores Assemelhados no Estado de São Paulo; do Sindicato dos Cemitérios Particulares do Estado do Rio de Janeiro – SINCERJ e do Sindicato da Indústria de Camisas para Homem e Roupas Brancas do Estado de São Paulo. Realmente estranho (e extenso na denominação) é o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas, de Material Elétrico, Indústrias Side-rúrgicas, de Proteção, Tratamento Térmico e Transformação de Superfícies, de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos, Eletro-Eletrônico, de Materiais e Componentes Elétricos e Eletrônicos, de Jogos Eletrônicos e Similares, Informática, Fonografias, Multimídia, de Artefatos

de Metais não Ferrosos, de Artefatos de Ferro, Metais e Ferramentas em Geral, de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares, de Condutores Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais não Ferrosos, de Esquadrias e Construções Metálicas, de Estamparia de Metais, de Forjaria, de Fundição, de Retíficas, de Funilaria, de Móveis de Metal, de Lâmpadas, de Aparelhos Elétricos de Iluminação, de Metais de Equipamentos Ferroviários e Rodoviários, de Parafusos, de Porcas, Rebites e Similares, de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar, de Reparação de Veículos e Acessórios, de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos, de Preparação de Sucata Ferrosa e não Ferrosa, de Rolas Metálicas, de Máquinas e Equipamentos da Fabricação de Veículos Automotores (Automóveis), de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares, de Ônibus, Motocicletas, Bicicletas, Ciclomotores, Motonetas, Vagões e Veículos Semelhantes, de Carrocerias e de Todos seus Componentes e Peças, Máquinas, Balanças, Pesos e Medidas, da Construção Naval, da Construção Aeronáutica, Peças e Equipamentos Aeronáuticos e Aeroespacial e Similares, das Empresas Principais, Tomadoras de Serviços Direta e Indiretamente e Terceiros e Similares dos Municípios de Barra do Piraí, Valença, Mendes, Vassouras, Engenheiro Paulo de Frontin e Piraí, no Estado do Rio de Janeiro, cujo registro está publicado no DOU 05.10.2000, nº 193-E, Seção1, p. 11, e cuja representativa pode ser no mínimo questionável.

Nessa linha de exageros, é crível imaginar que foi criada no Brasil uma pluralidade oblíqua, isto é, não houve violação da norma constitucional que impede a criação de vários sindicatos de quaisquer espécies em qualquer lugar, mas pulverizaram-se as categorias e qualquer grupo pode criar, sem arrear a lei um sindicato, bastando identificar um determinado setor da atividade laboral. Não adotamos no Brasil a pluralidade sindical clássica, que existe na Itália, Espanha e França, nem de longe a unidade sindical típica da Alemanha. Criamos uma específica e a rigor indefinida, perdendo, em boa medida, a noção de categoria, que está definida nos §§ 1º e 2º do art. 511, da CLT. A econômica entende que a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituem o [seu] vínculo social básico (§ 1º). A expressão social elementar que compreende a categoria profissional é a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas (§ 2º). Resta a categoria profissional diferenciada, a vala comum do sindicalismo atual, que a CLT define como a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (§ 3º), e na qual poderíamos, sem maiores considerações, incluir as infinitas categorias que têm surgido nos últimos anos mundo afora.

Embora adotemos, constitucionalmente, a unicidade sindical, esse modelo é, como todas as suas mazelas, do nosso sindicalismo de base, como observa Amauri Mascaro Nascimento, e não de cúpula, onde, ao contrário, o modelo é claramente de pluralidade⁶.

É nesse quadro, pulverizado, sem maior representatividade, e, o mais grave, agora sem recursos, pela inexistência da contribuição sindical compulsória, que os sindicatos brasileiros se defrontaram com uma alteração substancial do mundo do trabalho para a qual, certamente, não estavam preparados como, de modo geral, ninguém estava salvo, os ficcionistas nas muitas obras que se tem escrito a respeito ao longa da história da humanidade⁷.

AS MEDIDAS NA PANDEMIA E O PAPEL DOS SINDICATOS

O estado de calamidade pública determinado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20.03.2020, para o Brasil, marcou uma sucessão de diversos provimentos legais, nomea-

damente leis, medidas provisórias, decretos, portarias, resoluções e até a Emenda Constitucional nº 106, de 7.5.2020, que, instituiu, em razão de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente de pandemia, (...) regime extraordinário fiscal, financeiro e de contratações para atender às necessidades dele decorrentes, somente naquilo em que a urgência for incompatível com o regime regular, afastando a observância da regra contida no nº III do art. 167 da Lei Fundamental.

Nomeadamente em matéria trabalhista, podem ser encontradas, dentre as muitas normas editadas, algumas Medidas Provisórias que merecem atenção, a começar pela nº 927, de 22.3.2020, cujo art. 18, tratando de suspensão do contrato de trabalho, foi revogado logo no dia posterior, pela Medida Provisória nº 928.

Foi a Medida Provisória nº 927 que estabeleceu as primeiras medidas trabalhistas para o período pandêmico, inclusive sobre teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho, direcionamento do trabalhador para qualificação, e diferimento do recolhimento do FGTS. Igualmente essa Medida Provisória adotou duas regras relevantes: (1) suas disposições, visando a preservação do emprego e da renda, constituem hipótese de força maior, afastando qualquer possibilidade de ser argumentada a ocorrência de *factum principis* (parágrafo único do art. 1º)⁸; (2) para garantir a manutenção do contrato de trabalho podem ser celebrados acordos individuais escritos entre empregador e empregado, que foram colocados hierarquicamente acima das demais normas legais e negociados, limitados aos termos da Constituição (art. 2º). No entanto, pelo Ato nº 97, de 4.8.2020, do Presidente do Congresso Nacional, sua vigência foi encerrada.

A Medida Provisória nº 936, de 1.4.2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Muito questionada, essa medida provisória foi objeto de exame no Supremo Tribunal Federal (STF) em diversas ADIs, tendo na de nº 6.363-DF, originalmente relatada pelo Min. Ricardo Lewandowski, sido decidido, em sede de cautelar, pelo Pleno da Corte, em sessão de 17.4.2020, que os acordos individuais celebrados ainda que sem assistência ou anuência do sindicato de classe do trabalhador possuem plena validade, nos termos do voto condutor da divergência de autoria do Min. Alexandre de Moraes.

Convertida na Lei nº 14.020 de 6.7.2020, essa norma previa o retorno da ultratividade do Direito do Trabalho do Brasil (art. 17, IV), mas foi vetada pelo Presidente da República, considerando que

A propositura legislativa contraria o interesse público, tendo em vista que a vedação atualmente em vigor à ultratividade das normas coletivas, por força da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), visa incentivar a negociação, a valorização da autonomia das partes e a promoção do desenvolvimento das relações de trabalho.⁹

A Medida Provisória nº 944, de 3.4.2020, foi convertida na Lei nº 14.043, de 19.8.2020, criando o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, destinado a realização de operações de crédito com empresários, sociedades empresárias e sociedades cooperativas, excetuadas as sociedades de crédito, com a finalidade de pagamento de folha salarial de seus empregados, com receita bruta anual superior a R\$ 360.000,00 e igual ou inferior a R\$ 50.000.000,00, calculada com base no exercício de 2019.

O que se tem dessas medidas é a preocupação patente com a sobrevivência das empresas, a preservação dos empregos e o futuro do país, em meio às impensáveis dificuldades causados pela pandemia da corona vírus.

PERSPECTIVAS DOS SINDICATOS PÓS-PANDEMIA

O mundo pós-pandêmico revela-se inovador na vida das pessoas, tanto naturais ou físicas, que estão sendo levadas a reaprender sobretudo regras de convivência, como jurídicas, de todas as modalidades, que precisam redescobrir meios e instrumentos informatizados para que se conservem úteis na sociedade.

Os sindicatos, patronais e de trabalhadores, no Brasil e em qualquer lugar do planeta, precisam se reinventar. O grande passo será, um dia, mudar a estrutura sindical brasileira. Isto é, eliminar a unicidade sindical e adotar a pluralidade sindical, deixando aos parceiros sociais a decisão de unir ou separar, como criar e o que criar, dar-lhes verdadeiramente autonomia e, com isso, a estabilidade que precisam. A esse fim, é indispensável a revisão do art. 8º da Constituição que, mandaria o bom senso, deveria consignar apenas que é livre a associação profissional ou sindical, como consta em seu caput, observando o próprio interesse e a vontade soberana dos que a ela se filiem, extirpados todos os oito desnecessários incisos atuais. Com isso, e com todas as vênias, assim estaria verdadeiramente alcançada a liberdade sindical em nosso país.

De outro lado, a principal dificuldade enfrentada pelos sindicatos brasileiros não é decorrente da calamidade causada pelo vírus maldito. O nosso drama sindical precede a pandemia. Começou quando a Lei nº 13.467/2017 entrou efetivamente em vigor, em novembro daquele ano, e a receita das entidades desabou. Acabou a contribuição sindical compulsória, anualmente descontada de todos os trabalhadores brasileiros, e como também das categorias econômicas. Os sindicatos obreiros sofreram grandemente com isso, inclusive, como apontamos acima, com a desindicalização crescendo de modo assustador.

É preciso, nesse particular encontrar formas, e rapidamente, porque as despesas e as cobranças continuam e a vida segue. Torna-se imperioso que se estabeleça claramente a diferença entre defesa de direitos e interesses, que consta do inciso III do art. 8º Constitucional, de conquistas feitas pelo sindicato em prol de seus associados. Ora, direitos e interesses o sindicato deve defender de todos os integrantes da categoria (associados ou não). Conquistas são vitórias conseguidas pelo sindicato de trabalhadores junto à classe patronal, na defesa do interesse associativo, isto é, em favor de seus associados. Quem quiser se beneficiar dessas conquistas, deve pagar por elas. Se é associado, beneficia-se porque recolhe a mensalidade social. Se não é, deve pagar uma contribuição assistencial, que inclusive está prevista na CLT, no art. 513, e, quando admite que, dentre as prerrogativas dos sindicatos encontra-se a de impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

No direito norte-americano, a Lei Taft-Hartley, reconhecendo a necessidade social do sindicato para atuar, necessita arrecadar de todos, se todos se beneficiam daquela conquista. É a conhecida cláusula *agency shop*, sendo necessária para que ocorra a autorização do não-associado, em respeito ao exercício da liberdade sindical negativa que está usufruindo. É certo, porém, que, se o cumprimento desta cláusula, que não é discriminatória, não ocorre por parte do não-sindicalizado que se beneficie de uma conquista da entidade sindical. E o cumprimento dar-se-á a partir do recolhimento do valor da contribuição, quando o beneficiário poderá exigir seu cumprimento conforme ajustado. Nessa nova circunstância, é razoável admitir que teremos o aumento da taxa de sindicalização para que todos se beneficiem das *conquistas*, que não são direitos e interesses.

Além disso, devemos refletir sobre a necessidade de incrementar, quanto aos deveres dos sindicatos de empregados, aquele constante da alínea *b* do parágrafo único do art.

514 consolidado. Está consignado que os sindicatos de categoria profissional têm o dever de fundar e manter escolas de alfabetização e prevocacionais. Se as taxas de alfabetização absoluto estão razoáveis no Brasil (6,8% em 2018¹⁰), não se pode dizer o mesmo do conhecimento digital. É reconhecida o analfabetismo digital que existe em nosso país. Possuir telefone celular (quase todos possuem pelo menos um) não significa inferir que está apto a lidar com tecnologia da informação, por corolário, os sindicatos de trabalhadores têm o dever em manter escolas de informática, proporcionando a que seus associados (não se trata de direitos e deveres, e a regra não é, portanto, o do art. 8, III, da Constituição) e somente estes e seus familiares, possam participar das atividades dessas escolas de formação e aperfeiçoamento profissional.

Outra aflição que certamente tomou conta do mundo sindical brasileiro, foi a decisão em sede de cautelar do STF na ADI 6363-DF. Na oportunidade, como ressaltamos acima, era questionada a validade dos acordos individuais em detrimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, desde que aqueles fossem celebrados nos termos da então Medida Provisória nº 936, durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19. Quando o STF entendeu, majoritariamente, pela dispensabilidade da atuação sindical, imaginou-se mais uma perda de força das entidades em uma de suas principais atividades: a de negociar coletivamente.

A ADI 6.363-DF foi ajuizada pelo partido político Rede Sustentabilidade, pretendendo que fosse declarada a inconstitucionalidade do § 4º do art. 11 e do art. 12 da Medida Provisória nº 936, e das referências a individual, que aparecem nos arts. 7º, nº II, parágrafo único, nº II, 8º, §§ 1º e 3º, nº II, e 9º, § 1º, nº I, da mesma Medida Provisória. Basicamente, o autor da ação entendia violado o princípio da irredutibilidade de salários e redução de jornada (art. 7º, VI e XIII, da Constituição, se isso ocorrer por acordo individual, da mesma forma com a supressão da negociação coletiva violaria os arts. 7º, nº XXVI, e 8º, ns. II e IV, e a Convenção nº 98 da OIT, que o Brasil ratificou. Acrescentando, em reforço de seu entendimento, que estaria sendo feriado o princípio da vedação do retrocesso social, defendido por Canotilho.

O julgamento da cautelar, ratificada em sede de embargos declaratórios, visou modificar o despacho do relator que, em sede de embargos de declaração, entendeu dar interpretação conforme à Constituição ao § 4º do art. 11 da Medida Provisória 936/2020, de maneira a assentar que “[os] acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho [...] deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração”, para que este, querendo, deflagre a negociação coletiva, importando sua inércia em anuência com o acordado pelas partes”.

A decisão plenária de 17.4.2020 não referendou o despacho do relator, e indeferiu a cautelar, prevalecendo a divergência do Min. Alexandre de Moraes, tendo sido firmado entendimento que autoriza a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho por meio de acordos individuais em razão da pandemia do novo coronavírus, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria.¹¹

O *decisum* majoritário entendeu, dentre outros aspectos, que vivemos em um momento excepcional, e a celebração de acordo individual é razoável, porque garante renda mínima ao trabalhador e preserva vínculo de emprego ao fim da crise, além do que a exigência de atuação do sindicato, iniciando negociação coletiva ou não se manifestando no prazo legal, poderia gerar insegurança jurídica e aumentar risco de desemprego.

A partir daí, era de se imaginar que a negociação coletiva estava excluída da vida trabalhista brasileira, e que, como apontamos acima, não mais prevaleceria a autonomia

privada coletiva, mas apenas aquela individual. O que se viu, entretanto, não foi isso. Ao contrário, os sindicatos têm celebrado um expressivo número de acordos coletivos, envolvendo temas como regras sanitárias nos locais de trabalho; licenças remuneradas; trabalho remoto (*home office*); férias individuais ou coletivas; suspensão temporária do contrato de trabalho (regime de *layoff*); redução de jornada de trabalho e de salários; licenças não remuneradas e banco de horas.

Segundo a publicação Estudos e Pesquisas nº 91 do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), foram celebrados nos meses de março e abril de 2020, acordos coletivos envolvendo as categorias de comerciários, bancários, construção, metalurgia, química, saúde, hotéis, bares, restaurantes e lanchonetes, transportes e armazenagem, alimentação, professores, publicitários, servidores estaduais e vestuário. Acredita-se que, mesmo após a decisão do STF, validando os acordos individuais, continuarão a ser preferidos os coletivos, até porque o sindicato, como entidade, é mais fácil negociar, barganhar e obter melhores condições de trabalho durante a pandemia.

Nesse percurso sobre as perspectivas dos sindicatos no Brasil, qual pode ser o papel das centrais sindicais? É indubitado que a globalização desconstruiu o movimento sindical, como bem anotou o saudoso mestre Amauri Mascaro Nascimento, e não há dúvida da importância das centrais sindicais em muitos países para o fortalecimento do sindicalismo. Exemplos estão amiúde: na Itália, a grande Confederação Italiana do Trabalho fracionou-se em quatro grandes centrais em 1950: Confederação Geral Italiana do Trabalho (CGIL), Confederação Italiana dos Sindicatos dos Trabalhadores (CISL), União Italiana do Trabalho (UIL) e União Geral do Trabalho (UGL); em Portugal: a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), de orientação comunista, criada em 1970, e União Geral de Trabalhadores (UGT), social-democrata, criada em 1978.

Com as centrais sindicais, passamos a viver o confronto entre a estrutura oficial e o mecanismo autônomo que os trabalhadores resolveram criar, e que pode ter ocorrido na 1ª Conferência Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat), em 1981, com o objetivo de construir uma central única dos trabalhadores brasileiros.

Da Central Única dos Trabalhadores (CUT), criada naquele evento, vieram muitas mais: Força Sindical, em 1991; Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), em 1995; Social Democracia Sindical (SDS), em 1997; Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), em 2005; União Geral dos Trabalhadores (UGT); e Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), ambas de 2007. E ainda temos: União Sindical dos Trabalhadores (UST), Central do Brasil Democrática de Trabalhadores (CBDT) e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), além de mais duas não legalizadas: Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas) e Intersindical. Uma verdadeira *pluralidade* de centrais, que, para a maioria, são ilegítimas para atuar em negociação coletiva, celebrando acordos e convenções de interesse dos parceiros sociais.

De outro lado, a Lei nº 11.648, de 31.03.2008, reconheceu formalmente as centrais sindicais, dando-lhes personalidade também sindical. Deixaram de ser meras associações, no sentido do art. 5º, XVII, da Lei Fundamental, passando a ser associações sindicais específicas do art. 8º, *caput*, da Constituição. Seria, certamente, a esperada *carta de alforria* das centrais sindicais, aguardada a tanto tempo pelos integrantes dessas entidades, não para lhes dar liberdade, como aos escravos do passado, mas para lhes reconhecer legitimidade de atuação em todos os foros necessários.

Maurício Godinho Delgado, examinando essa lei, destaca que foi o diploma que reconheceu e institucionalizou as Centrais Sindicais, mas não compõem o modelo corporati-

vista estruturado nas décadas de 1930-40, tendo sido repelidas por esse modelo ao longo da história republicana¹². Em edição mais recente, observa que essa lei

realizou, explicitamente, o reconhecimento formal das centrais sindicais, [mas] não estendeu a essas entidades os poderes de negociação coletiva trabalhista [...] sufragando, nessa medida, a restrição já consagrada na jurisprudência dominante¹³.

A Convenção nº 98 da OIT, de 1949, que foi ratificada pelo Brasil, cuida de *Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*, é um tratado de direitos humanos *stricto sensu* e, porque recepcionado antes da Emenda Constitucional nº 45/2004, é uma norma supralegal e assim deve ser aplicado, com fundamento no § 2º do art. 3º da Constituição. E essa forma de aplicação está assente na jurisprudência nacional, a partir do julgamento dos REs 349.703-RS, 466.343-SP, e dos HCs 87.585-TO e 92.566-SP. Entendamos por supralegalidade como sendo aquele mecanismo que afasta a aplicação de qualquer dispositivo que viole um direito humano internacionalmente aceito e consagrado em um tratado.

Destaquemos o art. 4º da Convenção nº 98 da OIT, que tem o seguinte teor:

Art. 4º Deverão adotar-se *medidas adequadas às condições nacionais, quando seja necessário, para estimular e fomentar* entre os empregadores e as organizações de empregadores, de um lado, e *as organizações de trabalhadores*, por outro, o pleno desenvolvimento e uso de procedimento de *negociação voluntária, com objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego* (grifamos).

O dispositivo prevê *adotar medidas adequadas*, e aí está a Lei nº 11.648/08; pretende o estímulo e fomento da negociação voluntária, objetivo há muito defendido no Brasil; quer, por essa modalidade de criação de normas, regulamentar condições de emprego, instrumento ideal para alcançar a paz social.

Ora, considerando que a sindicalização é um direito humano fundamental, e a moderna teoria da supralegalidade que o STF adotou a partir do julgamento do HC nº 94.013-SP, resulta, por força do disposto no § 2º do art. 5º da Constituição, que as centrais sindicais, que são *organizações de trabalhadores*, passaram a ser legitimadas para participar efetivamente de qualquer negociação coletiva e, por corolário, de ajuizar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, a teor do art. 8º, III, constitucional.

E nesse aspecto, o mencionado inciso II, refere a sindicato em seu sentido mais amplo e abrangente, ou seja, as organizações de empregadores e de trabalhadores em geral têm a obrigação de defender direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. É esse o sentido verdadeiro da palavra sindicato que está na Constituição.

Tendo que as centrais sindicais são definidas como uma entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores (art. 1º da Lei nº 11.648/08), devem elas defender os direitos e interesses coletivos dos trabalhadores integrantes das categorias dos sindicatos que as integram em questões judiciais e administrativos, inclusive negociando coletivamente e, quando for o caso, ajuizando dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho.

A ESPERANÇA DA SUPERAÇÃO

O isolamento social imposto ao planeta a fim de evitar a disseminação do mal que, surgido na China, rapidamente espalhou-se por todos os continentes, ocasionou a pa-

ralização de praticamente toda a cadeia produtiva e gerando a redução das atividades comerciais, o fechamento total ou parcial de muitos estabelecimentos, e, como corolário, desemprego em altíssimo número, além de desconfortos profundamente danosos nos sistemas de saúde, despreparados para uma procura excepcionalmente exagerada da pessoas em estado profundamente grave, infectadas pelo terrível e desconhecido vírus.

Nunca será demais recordar que, de 1958 e 1962, sob a dominação de Mao Tsé Tung, 45 milhões de chineses morreram de fome e até a prática do canibalismo ocorria sobretudo entre os camponeses. Insetos e outros exotismos supriram a fome do povo, e passaram a ser habituais à mesa de alguns chineses. É a condição de fome que mata como a pandemia, só que aquela tem sido dolorosamente permanente e esta deve ser felizmente temporária.

Os sindicatos, como de resto toda a sociedade, foram surpreendidos com essa terrível *novidade*. As mudanças emergenciais causaram impacto a todos e os sindicatos ficaram em uma situação de inferioridade, quando, no Brasil, passou a prevalecer a possibilidade de serem celebrados acordos individuais com valor superior aos coletivos.

A posição adotada pelo STE, ao negar a cautelar pedida na ADI 6363, sinaliza, claramente, que os rumos são diferentes dos quais alguns esperavam. Isto é, o individual passou a ser mais considerado que o coletivo, na medida em que o trabalhador passou a poder, *sponte sua*, ceder direitos em favor da preservação do emprego.

Imperioso o *novo* sindicato apresentar-se com propostas sólidas de benefícios aos integrantes do grupo que representam, e a seus associados de modo mais específico.

Precisa o sindicato criar instrumentos para aumentar sua renda, com o fim da contribuição sindical compulsória. Indicamos, acima, a *agency shop* do Direito do Trabalho americano, ou a aplicação efetiva da contribuição assistencial prevista no art. 513, *e*, da CLT brasileira.

Deve também mudar sua forma de atuação, reinventar-se, ser criativo. Aprender a aplicação à tecnologia da informação. Ter leitura ampliada do parágrafo único do art. 514 da CLT, quando atribui ao sindicato de empregados o dever de fundar e manter escolas de alfabetização e prevocacionais, que, em uma leitura do século XXI (a CLT é da primeira metade do século XX), permite que se referisse a informática e internet. É que o sindicato deve realizar cursos de atualização e aperfeiçoamento para seus associados, mediante, por exemplo, inserção de cláusula em normas coletivas (acordos ou convenções coletivas de trabalho) o que, por óbvio, seria uma forma de incentivar a filiação sindical. Derivaria dessas novas posturas a expectativa da retomada efetiva da prevalência da autonomia coletiva sobre a individual. Estará sendo reforçada a realidade que está se verificando nesses tempos de pandemia, e o aumento do número das pactuações coletivas, no lugar dos acordos individuais, permitindo, inclusive, que os sindicatos possam, colaborar com a melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho, especialmente nesse momento grave, realizar visitas de inspeção e verificação das reais condições das atividades laborais nas empresas em geral, com objetivo pedagógico e não punitivo.

De outro lado, é necessário, para atender a realidade, que seja admitida, de uma vez por todas, a atuação verdadeira das centrais sindicais nas negociações coletivas e lhe seja atribuída legitimidade para estar nos dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho, considerando o disposto no art. 4º da Convenção nº 98 da OIT.

Nessa linha de raciocínio de adoção de normas internacionais, conformar-se com a imperiosa necessidade de alterar o art. 8º da Constituição, terminando com a unicidade sindical, e restando ao dispositivo o que realmente importa, a garantia da liberdade sin-

dical ampla, e, com isso abrindo oportunidade para o Brasil, finalmente, ratificar a Convenção nº 87 da OIT.

Ao cabo, precisamos nos conformar com esses duros momentos da vida da humanidade. Quando isso tudo passar – e passará -, certamente a sociedade terá uma visão de maior solidariedade, respeito e dignidade. Deverá humanizar-se mais, perceber a importância da pessoa e o valor de todos para que a felicidade seja conquistada em plenitude e a paz e a segurança voltem a tranquilizar o ser humano. 

NOTAS

- 1 SIMÃO, Aziz. *O sindicato e o Estado (suas relações na formação do proletariado de São Paulo)*. São Paulo: Ática, 1981. p. 162-4.
- 2 A respeito desse diploma corporativista, v. nosso artigo A importância da primeira “Lei dos Sindicatos”. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, 59/90, p. 96 *passim*.
- 3 OLIVEIRA, Oris de. *Unidade e pluralidade sindical*. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). *Curso de direito constitucional do trabalho (Estudos em homenagem ao Prof. Amauri Mascaro Nascimento)* (II). São Paulo: LTr, 1991. p. 27.
- 4 Os dados oficiais dão conta a existência, atualmente, de empregados: 11753 sindicatos de empregados, 5354, de empregadores, sendo 68,7% e 31,3% respectivamente do total de 17.107 sindicatos com registro ativo no Brasil, cf. <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>. Acesso em 18.6.2020.
- 5 Cf. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/brasil-perde-15-milhao-de-sindicalizados-apos-reforma-trabalhista.shtml> acesso em 18.6.2020
- 6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de Direito Sindical*. 2ª ed., São Paulo, LTr, 2000, p. 206
- 7 V., a respeito, o nosso *Ficção & realidade*. In: *Revista dos Tribunais* (edição digital). São Paulo, v. 212, pp. 1-5, 2020
- 8 V., a respeito, o artigo que escrevemos com Ney Maranhão, *Covid19: força maior e fato do príncipe*. In: *Revista jurídica eletrônica RTM*, v. 17.1, pp. 16-25, 2020.
- 9 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Msg/VEP/VEP-377.htm. Acesso 17.1.2021
- 10 Cf. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/>. Acesso em 21.6.2020
- 11 Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em 17.1.2021
- 12 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed., São Paulo, LTr, 2008, p. 366-7.
- 13 DELGADO, M. G.. *Curso... cit.*, 18. ed., 2017, p. 1659

REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7 ed., São Paulo, LTr, 2008, 18. ed., 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A importância da primeira “Lei dos Sindicatos”. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, 59/90.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Ficção & realidade*. In: *Revista dos Tribunais* (edição digital). São Paulo, v. 212, p. 1-5, 2020

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa & MARANHÃO, Ney Stany, *Covid19: força maior e fato do príncipe*. In: *Revista jurídica eletrônica RTM*, v. 17.1, p. 16-25, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de Direito Sindical*. 2. ed., São Paulo, LTr, 2000, p. 206.

OLIVEIRA, Oris de. *Unidade e pluralidade sindical*. In: ROMITA, A. S. (coord.). *Curso de direito constitucional do trabalho (Estudos em homenagem ao Prof. Amauri Mascaro Nascimento)* (II). São Paulo: LTr, 1991.

SIMÃO, Aziz. *O sindicato e o Estado (suas relações na formação do proletariado de São Paulo)*. São Paulo: Ática, 1981. p. 162-4.



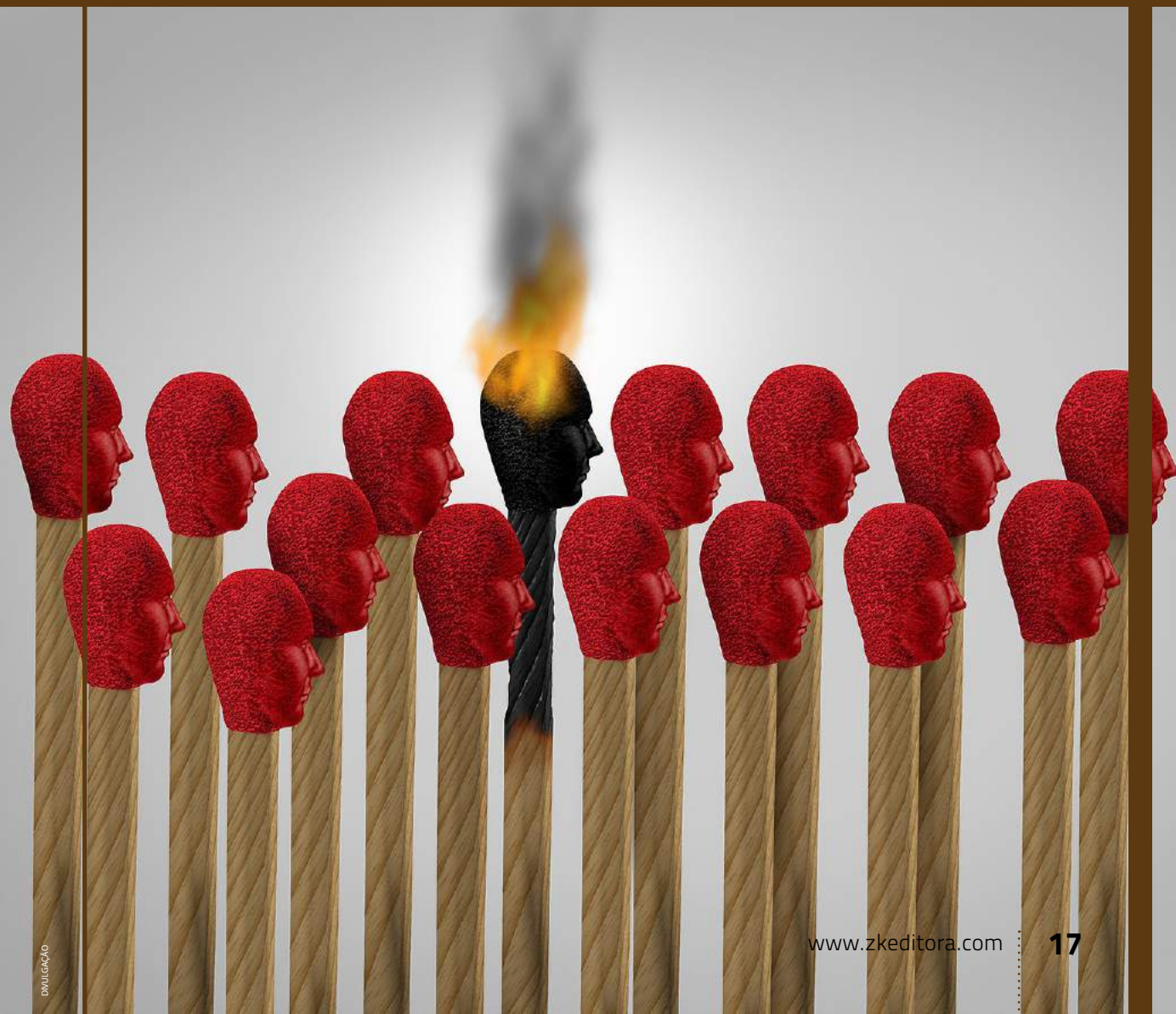
ARQUIVO PESSOAL

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO é Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor *Honoris Causa* e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro da Número da Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Membro da Academia Paraense de Letras, da Academia Paraense de Letras Jurídicas, da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social e Asociación Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Home office – Dicas para evitar a síndrome do esgotamento profissional

POR FERNANDO BORGES VIEIRA

“Mesmo à distância o trabalhador pode ser acometido pelo esgotamento profissional e a Justiça Especializada do Trabalho tem reconhecido, em grande parte das vezes, o direito dos postulantes à reparação e até mesmo à reintegração de empregado afastado durante a estabilidade gerada pela doença em tela.”



A Constituição Federal de nosso país – a exemplo de diplomas constitucionais estrangeiros – prevê o direito do trabalhador a um ambiente de trabalho saudável, com maior razão no seio do inciso VI do art. 170, inciso VIII do art. 200 e *caput* do art. 225, cuja transcrição se faz sob o escopo de possibilitar a melhor compreensão:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (...)

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: (...) VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Admitir um ambiente de trabalho enquanto se presta serviço na sede do empregador não é tarefa difícil; entretanto, como pensar em ambiente de trabalho à luz da realidade que tomou de assalto a vigorosa maioria de nós, qual seja, o trabalho em regime *home office*?

Nesta oportunidade nos propomos a apresentar e tecer algumas considerações sobre a Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional, cuja origem repousa justamente na inobservância da tutela jurídica em favor de um ambiente de trabalho saudável.

O termo *burnout* é formado pela junção dos termos ingleses *burn* (queimar) e *out* (exterior), significando um estado de tensão emocional e estresse crônico provocado por condições de trabalho desgastantes e com graves repercussões na saúde física e mental do trabalhador, bem como em sua vida profissional, social e familiar.

A Síndrome de Burnout – ou síndrome do esgotamento profissional – se trata de um distúrbio psíquico descrito já em 1974 pelo médico Americano Freudenberger e está registrado no Grupo V da CID-10/Z73.0: *Problemas relacionados com a organização de seu modo de vida – Esgotamento*.

Dos primeiros a listarem os sintomas desse esgotamento profissional, estão o psicólogo alemão Herbert Freudenberger e a psicóloga norte-americana Gail North. Eles descrevem os 12 estágios (que não são necessariamente etapas, mas sinais) do *burnout*:

1. Compulsão em provar o próprio valor;
2. Trabalhar sempre mais, com incapacidade de se desligar;
3. Negligenciar as próprias necessidades;
4. Fugir de conflitos;
5. Valores pessoais são revisados, e o foco está apenas no trabalho;
6. Negar os problemas, como uma crescente intolerância, e perceber os colegas de trabalho como incompetentes, preguiçosos e indisciplinados;
7. Reduzir a vida social;
8. Mudar o comportamento de forma óbvia para família e amigos;
9. Despersonalização, incapacidade de ver a si mesmo como alguém com valor;
10. Vazio interno, que leva a comportamentos compulsivos na alimentação, sexo e no uso de drogas;
11. Depressão; e

12. Síndrome de *burnout*, com o colapso físico e mental total.

A relação da síndrome do esgotamento profissional com o trabalho poderá estar vinculada aos fatores que influenciam o estado de saúde: riscos potenciais à saúde relacionados com circunstâncias socioeconômicas e psicossociais, tal como ritmo de trabalho penoso (CID 10/Z56.3) e outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (CIS 10/Z56.6).

Muitos são os seus sintomas, mas podemos destacar como sendo os principais, as fortes dores de cabeça, tonturas, tremores, falta de ar, oscilações de humor, distúrbios do sono, dificuldade de concentração e problemas digestivos, dentre outros.

Em uma relação de causa e consequência, o trabalhador não produz como poderia produzir se em seu estado psicológico inalterado o que lhe induz à uma cobrança excessiva e temor no exercício de suas atividades.

Conforme Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde do Ministério da Saúde do Brasil e Organização Pan-Americana da Saúde/Brasil – Doenças Relacionadas ao Trabalho¹, a prevenção da Síndrome de Esgotamento Profissional envolve mudanças na cultura da organização do trabalho, estabelecimento de restrições à exploração do desempenho individual, diminuição da intensidade de trabalho, diminuição da competitividade, busca de metas coletivas que incluam o bem-estar de cada um.

Ao se suspeitar que um trabalhador apresente tais características, o Ministério da Saúde recomenda às empresas: i) informar ao trabalhador; ii) examinar os expostos, visando a identificar outros casos; iii) notificar o caso aos sistemas de informação em saúde (epidemiológica, sanitária e/ou de saúde do trabalhador), por meio dos instrumentos próprios, à DRT/MTE e ao sindicato da categoria; iv) providenciar a emissão da CAT, caso o trabalhador seja segurado pelo SAT da Previdência Social e v) orientar o empregador para que adote os recursos técnicos e gerenciais adequados para eliminação ou controle dos fatores de risco.

Não são raras as demandas trabalhistas por força das quais os trabalhadores buscam a reparação pelos prejuízos materiais e morais experimentados em razão do esgotamento profissional, pois muitos empregadores e exacerbam no controle e cobrança de metas e resultados e até mesmo no poder gerência sob seus liderados.

Equivoca-se quem pensa que o trabalho à distância – ou teletrabalho – afasta do empregado condições que pode conduzi-lo ao esgotamento profissional! Quem assim compreende apresenta por argumento o fato de que o trabalhador está em casa, junto aos seus, sem sofrer as agruras do trânsito e com mais tempo para dedicar-se a si e aos familiares.

Qual o quê! O trabalho à distância muitas vezes é um dificultador e não um facilitador. Poderia eu aqui elencar uma série de fatores que se apresentam como desvantagem como o aumento do fluxo de trabalho, reuniões improdutivas, tendência ao isolamento social (muito embora seja necessário nestes tempos de pandemia), redução do *networking*, falta de motivação profissional e conflitos pessoais e interpessoais provocados pela confusão de ambientes.

Além, há um aspecto muito importante e que tem conduzido muitos profissionais à síndrome sobre a qual versamos: aumento do fluxo de trabalho e cobrança de resultados.

Por óbvio, o isolamento social e a necessidade de que as equipes de trabalho permaneçam divididas, cada membro do time em seu próprio ambiente, gera insegurança aos gestores e, por tal razão, a cobrança acaba sendo mais rigorosa, inclusive quanto aos resultados. Desta forma, buscando resultados mais céleres e favoráveis (teoricamente considerado), os líderes e chefes (longe de significar o mesmo) acabam, por vezes, extrapolando.

Seria pueril de mais atribuir a responsabilidade a líderes e chefes, pois certamente eles também estão sendo – e muito – pressionados pelos donos de negócios, o quais se veem obrigados a superar todas as dificuldades geradas pela pandemia e que certamente repercutem sobre faturamento e planejamento.

Não foram ou são poucos os donos de negócio que tiveram de reduzir o número de trabalhadores e, nada obstante, manter ou até mesmo potencializar os resultados e, por conseguinte, de se esperar que a cobrança recaia sobre todos – este ponto, os trabalhadores, preocupados com a manutenção do posto de trabalho, acabam por sucumbir à pressão que lhes é imposta.

Com o devido respeito à história de vida de todos, há um limite: a saúde!

A Revista Forbes² revela pesquisa sobre a alteração de horário vivenciada pelos trabalhadores em regime de teletrabalho. Segundo a pesquisa, os trabalhadores estão sentindo a pressão para ter um bom desempenho e, por sua vez, trabalhar mais horas. Mais pessoas estão trabalhando fora do dia normal de trabalho, das 9h às 17h. Não ter deslocamento diário ou deixar os filhos em creche significa mais produtividade no início da manhã. Assim, os empregados estão começando a trabalhar cada vez mais cedo em relação ao período antes da pandemia, em um aumento de 26% às 4h00min, 23% às 5h00min e 22% às 6h00min. No entanto, há uma queda de atividade à tarde, por volta das 13h00min às 17h00min, em que a equipe de estudo especulou ser a hora para ficar com a família e exercer outras responsabilidades. Enquanto isso, os resultados observaram a retomada do trabalho no final da noite, com um aumento de 30% em relação aos acessos pré-Covid à 1h00min e um alta de 34% às 2h00min.

A empresa Emtrain – Crunchbase Company Profile & Funding divulgou estudo revelando ter identificado mudanças nos sentimentos dos trabalhadores nos últimos meses, incluindo uma queda na classificação do local de trabalho como “saudável”. Outras descobertas importantes incluem uma queda de 15% na probabilidade de os funcionários dizerem “não” a uma solicitação inadequada de um gerente; um aumento de 7% nas pessoas tendo que minimizar sua identidade pessoal para se encaixar no trabalho; e uma redução de 9% nos funcionários que dizem que sua cultura de trabalho é “saudável” na área de assédio. Além disso, foi constatada uma queda de 7% de funcionários relatando “relacionamentos fortes e respeitosos” entre grupos de idade e um declínio de 10% nas pessoas que dizem que o comportamento em seu local de trabalho é regido por “normas bem compreendidas”.

A revista Grandes Empresas & Pequenos Negócios³ publicou matéria trazendo 10 dicas para um trabalho saudável e seguro em *home office*:

1. **Fique calmo:** “Ficar em casa pode ser muito solitário. Tente manter a calma. Ouça música, coloque um filme engraçado em segundo plano... faça o que for preciso para criar um ambiente acolhedor.” – Carlota Zimmerman, estrategista de carreira.

2. **Tenha uma zona livre de estresse:** “Certifique-se de ter uma zona livre de estresse no trabalho (sim, mesmo trabalhando de casa). Tenha uma sala de descanso. Não é preciso um ambiente sofisticado. Tudo o que você precisa é de iluminação suave e um local confortável para se sentar. Crie e escute uma playlist relaxante e agradável” – Dra. Tasha Holland-Kornegay, autora, palestrante e profissional de saúde mental.

3. **Levante-se:** “Não trabalhe na cama. Você quer que sua cama seja um lugar de paz e tranquilidade, não de estresse do trabalho” – Liz Grossman Kitoyi, cofundadora e CEO da Baobab Consulting.

4. **Tenha um ambiente mais verde:** “Se você trabalha em casa, pode passar dias sem sair, especialmente em climas frios. Ter algumas plantas pode fazer uma grande diferença no seu espaço de trabalho” – Michael Alexis, CEO da criação da Team Building.

5. Estabeleça um lugar para onde não ir: “Nem todo mundo tem um escritório, então não há problema em trabalhar na mesa de jantar ou no sofá. Meu conselho é: tente criar um espaço entre os locais em que você está trabalhando e os locais em que está relaxando, mesmo que pareça um pouco bobo ficar em dois lados diferentes do sofá.” – Hailley Griffis, líder de comunicação na Buffer.

6. Arrume-se: “Acorde e se arrume como quem está indo para o trabalho. Se você ficar de chinelos o dia todo, não será tão produtivo.” – Elijah Schneider, CEO e fundador da Modifly.

7. Feche a porta: “O mais importante é ter um escritório dedicado, onde você possa fechar a porta e fixar o horário comercial. Fiz o oposto e permiti que o trabalho engolisse minha vida em casa por um tempo. Erro estúpido.” – Kathy Kristof, editor do SideHusl.com.

8. Crie rotinas: “Estabeleça uma rotina pré-trabalho e uma rotina pós-trabalho. Sem limites apropriados, trabalhar no mesmo local em que você acorda, come e dorme pode levar qualquer pessoa à loucura.” – Marissa Owens, do Opportunity Business Loans.

9. Mantenha-se conectado: “Mantenha uma janela de chat com a equipe. Não há nada mais importante em um projeto remoto em grupo do que a comunicação casual. Não apenas e-mails oficiais e atualizações de trabalho, mas a capacidade de conversar e descontraí-la.” – Melinda Watts, vice-presidente de segurança do Zeno Group.

10. Não se esqueça da segurança: “Os hackers estão explorando as vulnerabilidades de segurança que vêm com o trabalho remoto. Quando as pessoas estão assustadas e isoladas, é muito mais fácil atacá-las, porque elas não estão fazendo uma boa higiene cibernética – é a última coisa com que elas geralmente se preocupam durante situações de pânico.” – Aleksandr Yampolskiy, CEO da SecurityScorecard.

Não permita ser oprimido pela pressão do trabalho, estabeleça rotinas e horários de trabalho e não se sinta “culpado” por estar em casa, o mundo está – ao menos deveria.

Por fim, a mais valiosa dica: respeite-se!

Mesmo à distância o trabalhador pode ser acometido pelo esgotamento profissional e a Justiça Especializada do Trabalho tem reconhecido, em grande parte das vezes, o direito dos postulantes à reparação e até mesmo à reintegração de empregado afastado durante a estabilidade gerada pela doença em tela.

Assim, reiteradamente recomendamos aos nossos clientes que sempre permaneçam atentos à qualidade do ambiente de trabalho e saúde de seus empregados, pois – como costume afirmar: melhor prevenir a indenizar! 📌

NOTAS

- 1 http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M1.pdf.
- 2 4 erros comuns no home office e como corrigi-los – Forbes Brasil
- 3 10 dicas para tornar o home office mais produtivo e saudável – Pequenas Empresas Grandes Negócios | Gestão de Pessoas (globo.com)



FERNANDO BORGES VIEIRA é Advogado desde 1997. Owner e Legal Coach de Lawyers Coaching/Desenvolvimento de Performance e Competências Jurídicas – Conselheiro Seccional da OAB/SP – Membro da IV Câmara do Tribunal e Ética e Disciplina da OAB/SP – Palestrante da OAB/SP – Presidente da Comissão Especial de Coaching Jurídico da OAB Nacional – Membro da Comissão de Especial de Gestão, Empreendedorismo e Inovação da OAB Nacional – Presidente da Comissão Especial de Coaching Jurídico da OAB/SP (2019/2020) – Membro Efetivo da Comissão de Coaching Jurídico da OAB/RJ – Especialista em Compliance (Insper) – Especialista em Compliance Anticorrupção (LEC) – Especialista em Liderança (FGV – GVLaw) – Especialista em Leadership and Team Development (International Business Management Institute de Berlim – Alemanha) – Certificado em Compliance Anticorrupção (LEC) – Especialista em Direito Processual Civil (CPPG/FMU) – Personal, Professional e Leader Coach pela Sociedade Brasileira de Coaching (SBC) – Associado Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP) – Associado à Associação dos Advogados de São Paulo (AASP) – Associado à Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) – Associado à Associação dos Advogados Trabalhistas do Estado de São Paulo (AATSP) – Palestrante OAB/SP e Escola Paulista de Advocacia – Autor e coautor de obras e relevantes artigos jurídicos.

Revisões previdenciárias podem garantir acréscimo em aposentadorias

POR GUILHERME TORRES

O Sindicato Nacional dos Aposentados, Pensionistas e Idosos da Força Sindical aponta para um dado interessante: 70 a 80% dos aposentados brasileiros tiveram o valor do seu benefício calculado abaixo do que é legalmente exigível. Informação que torna viável pedidos de revisão previdenciária que podem levar a um recálculo dos valores recebidos.

O QUE LEVOU A UM PERCENTUAL TÃO ALTO DE CASOS QUE NECESSITAM DE REVISÃO?

A chave desta questão se deve ao fato de que existem várias normas e fatores previdenciários que devem ser considerados no momento da concessão da aposentadoria. Em muitas avaliações essas questões não são observadas pelo INSS, que por sua vez aplica métricas e critérios padrões sem ponderar as especificidades de cada caso, o que poderia resultar em um cálculo de benefício mais vantajoso. Além disso, frequentemente passamos por mudanças legislativas que impactam nos benefícios e que não são observadas pelo Instituto Nacional de Seguro Social sem que exista um requerimento administrativo ou processo judicial.

Há um número significativo de possibilidades revisionais dos benefícios, em razão disso, e para facilitar sua compreensão, cada uma delas, recebeu um nome específico:

- **Revisão para reconhecimento de tempo especial**, onde se busca reconhecer e incluir no tempo de serviço, trabalho exercido sob condições de insalubridade ou periculosidade;

- **Revisão para reconhecimento de tempo rural**, ou seja, computando o período em que atuou na área agrícola ou em regime de agricultura familiar;

- **Revisão para averbar vínculo e salários reconhecidos em reclamatória trabalhista**, quando o segurado busca via judicial o reconhecimento de vínculo de emprego ou verba salarial;

- **Revisão para averbação de tempo militar e serviço público**, que por ser obrigatório, conta como tempo de contribuição junto ao INSS;

- **Revisão do Buraco Negro**, que compreende o intervalo entre a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a publicação da Lei 8.213 de 1991, regulamentando o Regime Geral de Previdência Social;



- **Revisão do Buraco Verde**, aplicável nos benefícios concedidos entre 5/4/1991 e 31/12/1993, além dos obtidos a partir de 1/3/1994, cuja renda mensal é calculada apenas sobre o teto salarial;
- **Revisão dos tetos**, possibilitada pelas Emendas Constitucionais 20/1998 e 41/2003, que trouxeram alterações ao sistema da Previdência Social, elevando o teto a R\$ 1.200 e R\$ 2.400, respectivamente;
- **Revisão de Atividades Concomitantes**, aplicável quando o segurado exerce sua atividade profissional em mais de um local ou por meio de trabalhos distintos, possuindo o direito de ter seus salários somados;
- **Revisão da Vida Toda**, inclui no cálculo de aposentadoria as contribuições anteriores a julho de 1994, visto a nova redação aplicada após esta data.

QUANTO AO ADICIONAL “AUXÍLIO CUIDADOR”, O MESMO SEGUE VALENDO NAS APOSENTADORIAS?

A resposta é sim! O “auxílio cuidador” ou “auxílio acompanhante” segue valendo e, inclusive, este adicional que era limitado somente a aposentados por invalidez do INSS, passou a ser estendido pela justiça a demais modalidades de aposentadoria e regimes próprios de previdência.

Aposentados que necessitam ou já recebem cuidados diários por parte de terceiros na realização de atividades básicas e cotidianas, podem solicitar o acréscimo de 25% sob seu benefício de aposentadoria, em razão de sua condição de saúde ou idade avançada.

O suporte financeiro possibilitado por este acréscimo pode ser estendido também a aposentados que comprovarem doenças como: cegueira, paralisia de membros superiores ou inferiores, perda de uma das mãos ou pés – e quando for inviável a colocação de prótese - assim como qualquer doença física ou mental que resulte em alguma incapacidade para as atividades da vida diária.

COMO E QUANDO BUSCAR A REVISÃO DA APOSENTADORIA?

Qualquer aposentado, tanto do setor público como do privado pode solicitar a revisão, uma vez que as mudanças legislativas acontecem nas duas esferas e é através delas, que surge a necessidade de revisão de benefícios. Enfatizando que, o aconselhável é que o aposentado busque auxílio jurídico para verificar se existe a possibilidade de revisar seus recebimentos e principalmente se há tempo legal para isso.

A maioria dos processos de revisão possuem prazo decadencial de 10 anos contados da data de concessão da aposentadoria, com possibilidade ainda de receber valores retroativos dos últimos 60 meses (05 anos).

DEMAIS INSTITUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

É importante salientar que em todos os casos mencionados, a possibilidade de revisão de aposentadoria não é exclusiva para segurados do INSS, mas também de outras instituições previdenciárias de regime próprio, como exemplo o Departamento dos Servidores Públicos do Município de Porto Alegre (Previmpa) e o Instituto de Previdência do Estado do Rio Grande do Sul (Iperprev). 



GUILHERME TORRES é Advogado.

A vacina e o trabalho

POR LEONARDO JUBILUT

“O momento exige dos agentes do contrato uma atuação colaborativa, parcimônia e muita moderação, de modo que o empregador terá importante papel de orientação, informação e coordenação junto a seus colaboradores.”

Se de um lado a América do Norte e os países Europeus/Asiáticos parecem dar avanços mais consistentes na imunização de seus cidadãos, o Brasil progride, ainda que de maneira mais lenta, no mesmo caminho da utilização da vacina como meio preventivo contra a COVID-19. Com isto, não foi surpresa quando, entre o anseio da vacinação massificada e o receio daquilo que é desconhecido, uma guerra de informações tenha se iniciado, onde muitos passaram a semear a dúvida quanto não apenas sobre a eficácia da vacina, como a idoneidade dos seus provedores.

Sem entrar no mérito de que o cidadão está certo ou errado em rotular a vacina desta ou daquela maneira, podemos afirmar ser questão de tempo até que o empregador venha a lidar com funcionários que se recusam a tomar a vacina, seja por convicção política, religiosa ou qualquer outra de cunho pessoal.

E diante desta situação, diversos questionamentos e direitos serão colocados à mesa para o debate:

O direito individual do empregado deve prevalecer? Sendo uma questão de saúde pública, o interesse coletivo deve se sobrepor às vontades individuais? Sendo dever do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e seguro, pode impor a vacinação de todos os seus colaboradores, independentemente da sua vontade pessoal? O poder diretivo do empregador o autoriza a punir o empregado que recusar a vacina? E os demais empregados que se submeteram a vacinação, podem se recusar a trabalhar caso exista algum empregado não vacinado?

Vejam os senhores a quantidade de questões que decorrem da mesma situação. E, ainda, não há respostas para todas elas.

Em qualquer país onde impera a democracia, o cidadão tem o direito e, por que não, o monopólio, sobre seu corpo? E sendo assim, tem o poder/dever de optar em relação a vacinação. Em legislações mais avançadas é previsto inclusive a escolha, pelo paciente, de optar pelo suicídio assistido (eutanásia), de modo a pôr um fim ao bem mais precioso dentro de qualquer ordenamento jurídico: a vida.

No Brasil, sabemos que opção é impensável.

Então, voltamos ao questionamento original: O que fazer caso o empregado opte por não ser vacinado?

O art. 5º da Constituição Federal garante a todo brasileiro “a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” e, vai além, “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante” e “é inviolável a liberdade de consciência e de crença (...)”.

Ora, forçar alguém a tomar uma vacina, por qualquer motivo que seja, não seria uma clara expressão do que se entende por violação a intimidade ou mesmo ‘tratamento degradante’? Ainda que se argumente que a vacinação se dá por um bem maior, isto é, a ‘saúde pública’, ao forçar a vacinação de alguém não estamos exercendo o espírito da democracia, mas sim o peso da imposição estatal (ou ‘patronal’) sobre a individualidade do cidadão, cuja violação se dá apenas em casos excepcionais.

Se esta análise se dá do ponto de vista ético e moral, temos razões para acreditar que não existe respaldo jurídico a garantir legalidade à eventuais punições e, por que não, a ruptura contratual por justa causa ao empregado que se recusa a se vacinar.

Um dos motivos para este entendimento se deve ao fato de que a dispensa por justa causa em nosso ordenamento somente pode ocorrer nos casos previstos no art. 482. E o rol de situações é taxativo e, com a devida vênia das interpretações contrárias, em nenhum destes é possível enquadrar tal situação.

Na ação direta de inconstitucionalidade 6586, o Supremo Tribunal Federal entendeu que ainda que o Estado possa aplicar sanções àquele que se recuse a se submeter a imunização, ele não pode forçar esta imunização, devendo ainda, ser respeitado ‘(...) a dignidade humana e os direitos fundamentais das pessoas’.

Assim, a não obrigatoriedade do plano de imunização faz com que cada indivíduo seja detentor do direito de escolha, e, sendo assim, nenhuma opção sua pode ser interpretada como qualquer ato que se enquadre nas hipóteses do art. 482 da CLT.

Em 27/01/2021 o Conselho da Europa aprovou, em assembleia, a Resolução 2361, segundo a qual a vacina não pode ser obrigatória e nem haver discriminação em relação a quem queira tomar. Assim é que, em relação aos países membros, nenhum empregado pode sofrer qualquer tipo de retaliação caso não queira se vacinar.

Aliás, pode-se ir além, ao trazer à mesa de debates a discussão da possibilidade da demissão, ainda que sem justo motivo, ser classificada como dispensa discriminatória.

Certo é que o momento exige dos agentes do contrato uma atuação colaborativa, parcimônia e muita moderação, de modo que o empregador terá importante papel de orientação, informação e coordenação junto a seus colaboradores. E, em caso de manutenção da posição do empregado (recusa à vacina), compreender a fim de não se criar um ambiente de absoluto desconforto. Demitir por justa causa por este motivo não nos parece um ato que tenha amparo legal.

Há sempre a esperança de que, em mais este difícil momento das relações de trabalho, os agentes do direito saiam fortalecidos e determinados a vencerem, juntos, mais esta etapa. 📌



ARQUIVO PESSOAL

LEONARDO JUBILUT é Advogado, especialista em direito do trabalho empresarial.



POR LÍBERO PENELLO DE CARVALHO FILHO

Covid-19, paralisação de atividades não essenciais e art. 486 da CLT – *factum principis* ou não?

“No caso de paralisação total de uma empresa, por ato unilateral do poder público que leve à posterior cessação definitiva de suas atividades, ocorre o *factum principis*, com a incidência do art. 486 da CLT, em desfavor do estado.”

Têm se tornado muito comuns manifestações acerca do cabimento da indenização do art. 486 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT nos casos de paralisação de serviços considerados não essenciais como forma de combate à disseminação do vírus da Covid-19. Há quem defenda a tese de que este dispositivo da CLT tem aplicação caso empresas fechem as portas em virtude dos decretos estaduais e municipais de paralisação das ditas atividades.

Por outro lado, há quem creia não ser aplicável tal artigo em casos tais como o ora analisado, por se tratar a Covid-19 de evento imprevisível e que não deixou alternativa ao poder público. Há, aqui, uma grande confusão.

O referido art. 486 trata do *factum principis*, o qual, por sua vez, integra a teoria da imprevisão. Portanto, analisar o cabimento do referido artigo nos casos de paralisação de atividades não essenciais em época de pandemia é analisar a existência ou não do caráter de *factum principis* nos atos governamentais que ensejaram tais paralisações.

Impõe-se, assim, num primeiro momento, verificar se o ato da administração pública decorre de fatos imprevisíveis ou não. Em segundo lugar, se a administração pública possuía alternativas de ação ou se não tinha outra atitude a tomar. Em terceiro lugar, se este ato da administração pública causou a cessação definitiva das atividades empresariais.

Inicialmente, há que se deixar claro que, ainda que se trate de ato em prol da coletividade, não está a administração pública autorizada a causar danos ao cidadão a seu bel prazer, podendo vir a responder o ente administrativo pelo dever de indenizar. Mas quando indenizar?

Embora *factum principis* e força maior em sentido estrito possam ter consequências idênticas (cessação definitiva da atividade empresarial), diferem ambos os institutos no evento *imprevisibilidade*. Na força maior, o evento é imprevisível e não vinculado à vontade do estado. No *factum principis*, este evento é previsível e gera impacto econômico.

Na paralisação de atividades não essenciais, por decretos estaduais e municipais, em época de pandemia da Covid-19, se tal paralisação, ainda que temporária, ocorreu sobre a integralidade das atividades de uma empresa e deu causa à falência e fim das atividades da empresa, está preenchido o requisito “paralisação temporária ou definitiva da atividade”.

Quanto à origem da paralisação ter sido ato, lei ou resolução da administração pública, não há controvérsia, na medida em que se trata de decretos estaduais ou municipais. A motivação, o fundamento destes atos pelo estado é que será o determinante para aferir se ocorreu ou não o *factum principis*.

É requisito do *factum principis* que o administrador público tenha à sua disposição alternativas e utilize justamente aquela que mais prejudica o empresário, de forma irrevogável, definitiva. Enquanto o *factum principis* traz carga de previsibilidade, internalidade e resistibilidade, a força maior ou o caso fortuito trazem carga de imprevisibilidade, externalidade e irresistibilidade.

Na força maior e caso fortuito, o evento é estranho ao autor do ato (decreto de paralisação), estando fora de sua esfera de controle jurídico (externalidade) e, ainda é insuperável, nada poderia o administrador público fazer para que pudesse deter a causa do ato (decreto de paralisação), pelo que se diz ser irresistível tal acontecimento.

No *factum principis*, o contrário acontece. O evento era resistível, previsível e havia discricionariedade do administrador para escolher a medida menos danosa para evitar sua ocorrência.

Assim, se a administração pública tinha como adotar medidas menos gravosas para prevenir-se das consequências de eventual aumento de casos de contágio de Covid-19 e, não o fazendo, viu-se em situação de graves consequências deste aumento contagioso, como esgotamento de leitos de UTI, insuficiência de profissionais da saúde e paralisação de atividades não essenciais, tem-se presente o *factum principis*.

Com efeito, se a administração pública determinou um primeiro período de paralisação de atividades empresariais e isolamento social, teve um ano para se preparar, construir hospitais de campanha, contratar médicos, recebeu verba especificamente para este fim, mas, apesar disso, decretou paralisação, então, optou por não utilizar as soluções e os meios que tinha e confiou na possível não ocorrência de uma segunda onda de contágio mais agressiva.

Quando da verificação do primeiro caso de Covid-19 no Brasil, a disseminação da doença e a ocorrência de mortes, o poder público, assim como toda a sociedade, surpreendido por moléstia desconhecida, letal e de abrangência planetária, se viu efetivamente diante de um evento imprevisível, natural, irresistível e externo à sua esfera jurídica de controle. Neste primeiro momento, o poder público estava diante de um evento de força maior, que o obrigava a tomar atitudes drásticas, urgentes e dolorosas, e que o isentavam de responsabilidade.

Ocorre que, ainda durante o ano de 2020, o governo federal repassou verbas aos estados e municípios, sendo que o Supremo Tribunal Federal conferiu à união, estados e municípios competência concorrente para estabelecer medidas de enfrentamento à Covid-19. Com isso, a responsabilidade por eventuais danos espalhou-se, de igual forma, entre os entes federativos.

No decorrer do ano de 2020, a Covid-19 tornou-se mais conhecida, cientistas decifraram-lhe mecanismos de ataque e passaram a desenvolver vacinas, cujo estudo durou todo o ano e ainda está em curso em relação a todos os seus efeitos. Entes federativos tiveram que ergueram hospitais de campanha, para depois desmontá-los. Outros sequer ergueram tais hospitais.

A preferência pela politização indevida do enfrentamento da Covid-19 trouxe ao poder público a responsabilidade pela lentidão da vacinação, pela falta de um tratamento devido, pela deficiência do atendimento emergencial. Esgotamento de leitos de UTI também foram consequências de uma política de ideologia acima do humanitário.

É lógico que há quem defenda que o art. 3º da Lei nº 13.979/2020 traz alternativas para que a discricionariedade do administrador o leve a escolher sempre a menos danosa e, por isso, se pode afirmar que a conduta equivocada de prevenção pelo poder público foi uma clara opção mais gravosa, ilustrada pela paralisação de serviços não essenciais pela segunda vez, um ano após a primeira paralisação do tipo.

É um argumento considerável este exposto retro, porém o mais significativo, e talvez até em adição a este argumento, é evidente que, enquanto na primeira onda de contágio, em 2020, o poder público estava diante de força maior, agora, na segunda e mais agressiva onda de contágio, não se pode dizer que o poder público foi pego de surpresa, de forma irresistível, pelo evento danoso.

Pelo contrário, a segunda onda de contágio já era prevista desde o ano passado de 2020 e o poder público teve um ano para se preparar, mas parece que não o fez. Esta preparação, inclusive, foi o fundamento para a decretação da primeira medida de paralisação e isolamento social, em 2020.

A segunda onda de contágio já em 2021, era previsível, e os meios para lidar com a doença foram colocados à disposição, porém a ação dos entes federativos não foi eficaz, pois fruto de más decisões gerenciais movidas por excessiva autoconfiança ou otimismo.

Esta equivocada condução de crise gerou a paralisação de serviços não essenciais em 2021, o que, a rigor, não seria necessário caso houvesse aplicação das verbas recebidas do governo federal de forma mais acurada, construção de hospitais de campanha, contratação de mais médicos. Configurou-se, assim, excesso indenizável.

A aplicação do art. 486 da CLT não significa que o empregador ficará desincumbido de arcar com as verbas trabalhistas, mas sim ficará isento do pagamento das verbas indenizatórias, apenas. O entendimento jurisprudencial e doutrinário, não unânime, é no sentido de que tal verba indenizatória se refere aos 40% do FGTS. Há quem defenda a repartição da responsabilidade, ou seja, 20% do FGTS pagos pelo empregador e 20% pagos pelo poder público. Esta última posição não está correta, pois a lei não fala em tal responsabilidade compartilhada. Pelo contrário, é expressa, quando se refere à responsabilidade do poder público.

O art. 486 da CLT é muito mal escrito, lacônico no que se refere à indenização. Por isso, há quem defenda que o aviso prévio deve se incluir no caso. Para os que entendem que a cessação da empresa por ato do poder público nos moldes do referido art. 486 se equipara à demissão sem justa causa, o aviso prévio estaria incluído. Para os que entendem que a cessação equivaleria a uma demissão por justa causa, o aviso prévio não estaria entre as verbas indenizatórias. Isto se for considerado o aviso prévio uma verba indenizatória, mas não é esta discussão que se pretende no presente artigo.

Assim, o que se tem dito é que o empregador atingido pelo art. 486 da CLT deverá pagar a rescisão trabalhista, sem as verbas indenizatórias e, caso o empregado ajuíze ação trabalhista buscando estas verbas, deverá ele, empregador, invocar o *factum principis* em sua defesa e pleitear o ingresso do poder público no pólo passivo da ação.

Há também quem invoque o art. 5º da Constituição Federal para afastar a aplicabilidade do art. 486 da CLT no caso da pandemia Covid-19. Trata-se de uma falácia. O direito

à vida é complexo e polissêmico, abrange fome, desemprego e criminalidade, que matam. Além disso, o artigo citado menciona que a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade também são direitos invioláveis, ou seja, privar isso do cidadão é inconstitucional.

É de se ressaltar que a MP 927/2020 tentou invadir indevidamente a seara jurisdicional, pois previa, dentre outras coisas, que a pandemia seria considerada força maior. Tal MP caducou, felizmente, pois força maior é fato da natureza, não definido como tal por lei. A entrega da norma concreta é atribuição do juiz, não do legislador.

Além disso, o art. 486 da CLT é claro quanto ao responsável pela cessação definitiva das atividades empresariais por ato do poder público e não exige a perquirição das causas e origens dos atos de império. Importante, ainda, lembrar da feição de proteção do direito do trabalho, seu caráter alimentar, a função social do salário. Por isso, se o empregador se vê subitamente desprovido de sua capacidade empresarial por ato de império do poder público, e já não pode prover sua subsistência e muito menos pagar as verbas indenizatórias referentes à relação de trabalho, é o poder público o responsável por tal pagamento, pois não pode o empregador ficar desprotegido pelo infortúnio.

Uma consideração de ordem lógica pode ser imposta: se causar o fechamento definitivo de um comércio, por exemplo, no caso da pandemia, por ato estatal, pudesse livrar o estado da responsabilidade por estes atos, da mesma forma poderia livrar o empresário. Se a pandemia é força maior e isenta o estado, também o fará com o empresário.

Não há que se invocar, aqui, o argumento de que o empresário assume o risco da atividade econômica e, como tal, deve arcar com as consequências da extinção de sua empresa no caso de decreto do poder público cuja execução levou a tal extinção. É que assumir os riscos da atividade econômica pressupõe que tais riscos estejam ligados às atividades desempenhadas por esta empresa. No caso da pandemia da Covid-19, o risco corrido pela atividade empresarial vem de fora de sua esfera jurídica de controle, não pertence ao âmbito da atividade empresarial.

Por fim, há um argumento curioso, defendido por quem prega a ocorrência de força maior nos casos tratados neste artigo: os administradores sempre fizeram o que podiam, estiveram sempre à frente no combate à pandemia e seus efeitos e, por isso, não pode haver responsabilização como, por exemplo, a do art. 486 da CLT.

Ocorre que este argumento funciona exatamente na via inversa: se sempre estiveram no comando da situação e, mesmo assim, apesar de todas as evidências, o resultado foi o que se viu em 2020, então parece que têm, sim, responsabilidade, pois detinham o poder decisório. Isto sem falar no fato de que, ao emitir tais decretos, o estado se imiscuiu nas relações privadas empregado x empregador, atraindo para si o risco.

Em 2004, o Supremo Tribunal Federal teve a chance de julgar a aplicabilidade do art. 486 da CLT, porém não o fez, pois se tratava de mandado de segurança sobre lei em tese, o que é inadmitido (MS 24810). Já em agosto de 2020, a Suprema Corte voltou a analisar o tema, na Reclamação 41.741-RJ.

Da decisão mencionada extrai-se sua inaplicabilidade à hipótese tratada neste art., pois:

– Os decretos emitidos em 2021 são no sentido de paralisação total de atividades consideradas não essenciais, hipótese não prevista pelo STF nesta decisão;

– A MP 927/2020 caducou, sendo hoje em dia inexistente no ordenamento jurídico brasileiro.

Assim, no caso de paralisação total de uma empresa, por ato unilateral do poder público que leve à posterior cessação definitiva de suas atividades, ocorre o *factum principis*, com a incidência do art. 486 da CLT, em desfavor do estado. ■



LIBERO PENELLO DE CARVALHO FILHO é Servidor público, escritor, professor, pesquisador, doutorando em Direito Constitucional pela Universidade de Buenos Aires - Argentina, especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Direito e Processo Penal.

Trabalho em plataformas digitais: empregados, autônomos ou para-subordinados?

POR MAURICIO DE FIGUEIREDO CORRÊA DA VEIGA e LUCIANO ANDRADE PINHEIRO

“Estamos diante da ponta de um *iceberg* de uma profunda mudança nas relações de trabalho. Não há como regular estas relações com os antigos conceitos de Direito do Trabalho, razão pela qual é necessária uma abertura para novos caminhos de regulamentação da realidade que se descortina.”

O trabalho em plataformas digitais está relacionado com a denominada economia colaborativa (*sharing economy*), que provoca uma profunda mudança nos conceitos clássicos de trabalho e emprego.

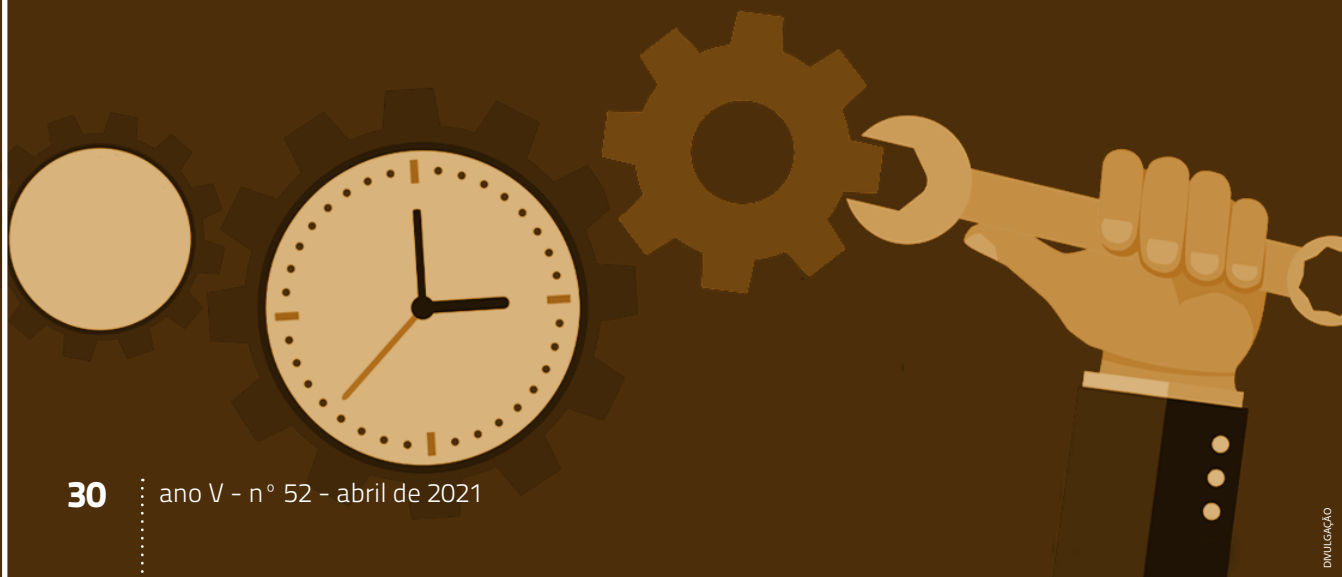
A ideia deste breve artigo é provocar uma reflexão que nos liberte de uma visão binária de que o serviço somente pode ser prestado de forma autônoma, por conta e risco do trabalhador, ou através de uma relação empregatícia, nos moldes dos arts. 2º e 3º da CLT.

Esse novo sistema de trabalho nasce em um período de mudanças da economia global e se traduz em um modelo empresarial no qual a atividade é facilitada por plataformas colaborativas que criam um nicho de mercado que possibilita a utilização temporária de bens e serviços, muitas das vezes prestados por particulares.

A expansão das plataformas digitais é avassaladora e em menos de uma década foram criadas cerca de 10.000 companhias responsáveis por gerar inúmeros empregos.

Ao contrário do que se propaga, esses prestadores de serviços não são “empresários” e donos do seu próprio negócio. Por outro lado, também não são empregados nos moldes tradicionalmente conhecidos.

Contudo, à míngua de uma legislação específica acerca deste tema, atualmente, no Brasil, apenas dois caminhos podem ser seguidos quando as demandas são submetidas



ao judiciário trabalhista: i) reconhecer a autonomia desses prestadores de serviço e afastar o vínculo de emprego pretendido; ou ii) reconhecer que se trata de uma relação de emprego e deferir o liame empregatício e os consectários legais.

Tudo vai depender da análise de cada caso concreto, mas pelo o que se tem percebido, de uma forma geral, há uma certa autonomia na prestação desses serviços, o que fez com que, nos casos julgados, até o presente momento pelo TST, fosse afastado o vínculo de emprego.

Em precedente da E. 4ª Turma/TST, restou demonstrada a “autonomia ampla do motorista para escolher dia, horário e forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber”.¹

Em outro caso², o Ministro Douglas Alencar Rodrigues, da E. 5ª Turma/TST, bem pronunciou que critérios antigos de relação trabalhista, como previstos na CLT, não se aplicam às novas relações que envolvem plataformas e aplicativos.

Em Portugal existe um movimento para se aprovar um estatuto de “presunção de laboralidade”³, no qual fica transferido para as plataformas o ônus de provar que não existe vínculo de emprego com o trabalhador.

Trata-se de um critério que contribui para o aumento da litigiosidade, tendo em vista o elevado grau de subjetividade.

Recentemente, o Tribunal Supremo da Espanha proferiu decisão no Rec. 4746/2019⁴, que significa um acórdão de unificação de doutrina, no qual é ressaltada a prevalência da primazia da realidade em detrimento ao *nomen iuris*, bem como a constatação de que os serviços são prestados para uma organização produtiva, os frutos da atividade não pertencem ao prestador dos serviços, mas sim, a essa organização. Sem assumir os riscos do negócio, logo, será ele empregado.

No Brasil, tramita na Câmara dos Deputados o PL 3748/20, que institui o regime de trabalho sob demanda, com garantias de direitos mínimos e que cria uma figura híbrida entre um prestador de serviços autônomo e um trabalhador sob o regime da CLT, ou seja, um “para-subordinado”, o que certamente traria maior segurança jurídica para as empresas e para os trabalhadores, pois seria um critério balizador.

Estamos diante da ponta de um *iceberg* de uma profunda mudança nas relações de trabalho. Não há como regular estas relações com os antigos conceitos de Direito do Trabalho, razão pela qual é necessária uma abertura para novos caminhos de regulamentação da realidade que se descortina. A gênese do Direito do Trabalho revela que sua origem se deu justamente para trazer novas categorias no direito e foi fonte de inspiração para vários ramos. Chegou a hora de resgatar esta história e tradição, com a aplicação de novos conceitos à essas novas relações de trabalho. 📌

NOTAS

- 1 Sessão de julgamento disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=SYdccBLg1BI&t=629s>. Acesso realizado em 19.04.2021.
- 2 RR 1000123-89.2017.5.02.0038
- 3 A presunção de laboralidade já existe no art. 12ª do Código do Trabalho, que define 5 indícios que orientam esta presunção, permitindo saber se estamos diante de um empregado ou um autônomo.
- 4 Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 805/2020.



MAURICIO DE FIGUEIREDO CORRÊA DA VEIGA é Advogado.



LUCIANO ANDRADE PINHEIRO é Advogado.

Tudo o que você precisa saber sobre a LGPD no RH

POR LUÍS FERNANDO PRADO E PAULO VIDIGAL

“O segredo do sucesso que vale para qualquer empresa está na criação do ponto de equilíbrio entre as importantes iniciativas de RH e a observância aos princípios e regras da nova Lei, o que, embora desafiador, é plenamente possível de se alcançar.”

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) já está em vigor e muda a forma como a empresa deve enxergar o tema da privacidade e da proteção de dados pessoais. Mesmo que determinada organização não se relacione com consumidores finais, isso não é o bastante para afastá-la dos deveres da LGPD, já que a referida Lei também se aplica a dados de colaboradores (aí também incluídos candidatos e ex-colaboradores).

NA PRÁTICA, O QUE DEVE SER FEITO?

Todo e qualquer departamento de RH acaba tratando uma série de informações pessoais, incluindo dados considerados sensíveis pela LGPD, como aqueles relacionados a opção sexual, religiosa e associação sindical. Se é certo que todos os dados pessoais devem ser tratados de acordo com os princípios e as bases legais da LGPD, os dados pessoais sensíveis merecem ainda maior preocupação, diante do potencial lesivo e discriminatório que carregam a seus titulares. Isso significa que os controles e as medidas técnicas e administrativas para proteção de tais dados devem ser ainda mais robustos, sendo que as hipóteses legais que autorizam sua utilização também são mais restritas.

Algumas práticas comumente adotadas para adequação das práticas de RH à LGPD passam por:

- Adoção de avisos de privacidade internos claros e transparente, que expliquem aos colaboradores como seus dados são tratados;
- Adoção de avisos de privacidade em processos seletivos, para que os candidatos tenham clareza sobre a destinação de seus dados pessoais;



- Restrições de acesso a dados pessoais de colaboradores da empresa, pois são poucos os funcionários que precisam ter tal acesso (mesmo dentro da própria área de RH);
- Cautela redobrada com parcerias, convênios e contratação de serviços que envolvam o compartilhamento de dados de colaboradores com empresas terceiras, sendo que, nesses casos, é fundamental uma análise da contratação por pessoas com conhecimentos em privacidade e proteção de dados;
- Atualização do contrato de trabalho e políticas internas, de modo a endereçar as responsabilidades e direitos decorrentes da LGPD; e
- Minimização de dados, de forma a descartar aqueles que não sejam mais úteis à organização, nem sirvam para o atendimento a obrigações legais ou interesses jurídicos.

Além dessas práticas que são direcionadas ao próprio departamento, o RH também pode funcionar como peça-chave na organização de treinamentos e medidas de conscientização de pessoal em matéria de privacidade e proteção de dados, que devem ser criativos e conduzidos por profissionais com sólido conhecimento e experiência no assunto.

QUAIS OS PRINCIPAIS RISCOS E PONTOS DE ATENÇÃO AO RH?

De maneira complementar ao quanto já exposto, normalmente, chamam a atenção, do ponto de vista de privacidade e proteção de dados, as seguintes atividades praticadas no contexto do RH:

- Iniciativas de diversidade, as quais, embora cruciais para as organizações, envolvam o tratamento de dados sensíveis de colaboradores, o que demanda cautela redobrada à luz da privacidade e da proteção de dados pessoais;
- Medidas que envolvam dados de saúde dos colaboradores, pois estes também são considerados sensíveis pela legislação;
- Tempo de retenção de currículos e informações não mais necessárias à organização, os quais, não raramente, são armazenados por período indeterminado, de forma contrária ao que dispõe o princípio da necessidade trazido pela LGPD;
- Práticas de monitoramento (ambiente físico ou online) e de checagem de antecedentes e de reputação, pois, muitas vezes, os colaboradores ou candidatos não fazem ideia de que tais atividades acontecem, o que pode colidir com as obrigações de transparência trazidas pela LGPD;
- Pedidos indevidos de “autorizações” (consentimento) para o tratamento de dados pessoais, pois, em muitos casos, os colaboradores não se sentirão livres o suficiente para dar ou não o consentimento, o que inviabiliza, do ponto de vista jurídico, a adoção de tal medida; e
- Anotações indevidas/excessivas em fichas e resultado de avaliações, as quais podem expor, de maneira desnecessária, aspectos pessoais dos colaboradores que sequer deveriam ser tratados pela empresa durante um processo de avaliação.

Por fim, tenha-se em mente que o presente texto aborda apenas alguns exemplos daquilo que se deve levar em conta quando estamos falando da aplicação da LGPD no âmbito do RH. Uma adequada avaliação dos riscos e medidas depende, é claro, de cada situação em concreto. A bem da verdade, o segredo do sucesso que vale para qualquer empresa está na criação do ponto de equilíbrio entre as importantes iniciativas de RH e a observância aos princípios e regras da nova Lei, o que, embora desafiador, é plenamente possível de se alcançar. #



LUÍS FERNANDO PRADO é Mestre em Direito Digital pela Universidade de Barcelona e especialista em Propriedade Intelectual pela FGV-SP.



PAULO VIDIGAL é Advogado, membro da Comissão de Direito Digital da OAB/SP.

Como ocorre a pensão por morte por óbito presumido

POR CARLA BENEDETTI

O benefício de pensão por morte, segundo requisitos do art. 201, V, da Constituição Federal, é devido ao conjunto de dependentes do segurado falecido, devendo-se comprovar, também, a manutenção da qualidade de segurado, ou seja, quando não se fica por muito tempo sem contribuir com a Previdência Social.

Mas, e quando há uma forte probabilidade de ocorrência do óbito, e esta não se faz possível afirmar, com certeza, quando, por exemplo, ocorre um desaparecimento ou uma tragédia? Neste caso, faz-se possível também estabelecer a pensão por morte por conta da presunção do óbito.

Segundo requisitos dos arts. 74, III, e 78 da Lei nº 8.213/91, a pensão é concedida tanto em razão de uma morte real, quanto presumida.

Para tais casos, todavia, faz-se necessário a juntada de uma declaração judicial que ateste a ausência e consequente morte presumida do segurado desaparecido, para que os dependentes tenham direito ao benefício, havendo decisões no sentido de que o benefício é devido, inclusive, desde a data do requerimento, tendo em vista que visa proteger os dependentes ante a manutenção de uma vida digna. Aguardar a prolação da declaração judicial deixaria os dependentes desguarnecidos de amparo, tendo em vista a demora na prolação da declaração.

Em se tratando da presunção da morte, a pensão será concedida em caráter provisório, declarada por autoridade judicial competente após o decurso de 6 meses de ausência do segurado instituidor. Todavia, há casos em que se dispensa a declaração judicial diante da ausência do segurado por motivos de desastres, catástrofes e acidentes, devendo-se, nesse caso, comprovar o fato que gerou o desaparecimento, sendo devida a pensão por morte desde a data do infortúnio.

Em tal sentido, de acordo com a Instrução Normativa 77 do INSS, servirão como prova o boletim de registro de ocorrência feita pela autoridade policial, prova documental da presença do segurado no local da ocorrência, bem como noticiários nos meios de comunicação.

Nos últimos anos, vários desastres notórios ocorreram no Brasil, como, por exemplo, em Brumadinho e em Mariana. Nestes casos, independente de declaração judicial, demonstra-se a provável presença no momento do desastre, e, em se tratando de empregados da empresa causadora do evento, a apresentação de CAT – Comunicado de Acidente de Trabalho.

Frise-se que caso haja o reaparecimento do segurado, e havendo boa-fé, não há o que se falar em devolução dos valores recebidos, por se tratar de verba alimentar que visa proteger os dependentes do segurado que não mais gozavam de orçamento financeiro para manutenção de sua vida com dignidade. ■



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)



DIVULGAÇÃO

A quarta revolução industrial, sua relação com a reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017 e as novas modalidades de contrato de trabalho¹

POR CLAUDETE INÊS PELICOLI

“A lei, imposta ou não, deve ser interpretada à luz dos direitos humanos, como a liberdade, igualdade, fraternidade, com vista a gerar equilíbrio nas relações de trabalho e com a finalidade de alcançar a paz social.”

O presente artigo surge da constatação de que se está vivendo uma nova era, decorrente da quarta revolução industrial, que implica na utilização de novas tecnologias e na substituição do trabalho humano pela máquina. Diante de tal fato histórico, é eminente a necessidade de atualização do Direito do Trabalho, já que a Consolidação das Leis Trabalhistas remonta ao ano de 1943, com algumas alterações posteriores, porém, não substanciais.

Neste contexto, o mercado e as relações de trabalho também sofreram modificação, com a substituição do trabalho do homem pela máquina, com o trabalho remoto e novas formas de trabalho, surgindo a necessidade de rever a legislação trabalhista.

Portanto, o objeto do estudo é a Quarta Revolução Industrial e a sua correlação com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Diante dessa nova realidade, um dos objetivos do artigo é trazer as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, advindas da Reforma pela Lei 13.467, no que diz respeito às novas modalidades de contrato de trabalho, apontando as alterações introduzidas pela reforma e os impactos da 4ª Revolução Industrial no Trabalho.

Outro objetivo específico é reconhecer o espírito empreendedor do povo brasileiro, com possibilidade de desenvolvimento do trabalho ou da atividade econômica, com mais autonomia, liberdade e ganho.

Concomitantemente, traz-se o valor dos direitos humanos nas relações de trabalho, à luz do valor da dignidade da pessoa humana: a liberdade, a igualdade e a fraternidade.

A importância da pesquisa justifica-se pela tomada de conscientização a e responsabilização nas relações de trabalho para que esteja presente o equilíbrio e tendo como finalidade a paz social.

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.

QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: EVOLUÇÃO HISTÓRICA

A palavra Revolução “denota mudança abrupta e radical” (SCHWAB, 2016, p. 15).

O início da Revolução nos meios de produção “foi a transição da utilização da força muscular pela energia mecânica”.

Surgidas a partir da metade do século XVIII as revoluções passaram a se dar em pouco espaço de tempo, conforme contextualização histórica:

A primeira revolução industrial ocorreu entre 1760 e 1840. Provocada pela construção das ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, ela deu início à produção mecânica. A segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX entrou no século XX e, pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, possibilitou a produção em massa. A terceira revolução industrial começou na década de 1960. Ela costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990). (SCHWAB, 2016, p. 15).

Na virada do século entrou-se na quarta revolução industrial, que tem características bem específicas, como a revolução digital e a fusão de tecnologias:

A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas de máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos. (SCHWAB, 2016, p. 16).

Esta nova revolução implica em Inteligência Artificial, não havendo previsão sobre os seus rumos e as consequências da sua utilização para a humanidade:

Em *The Second Machine – Age*, Brunjolfsson e McAfee afirmam que os computadores estão tão hábeis que é praticamente impossível prever suas novas utilidades em alguns poucos anos no futuro. A inteligência artificial (IA) está em nosso entorno, nos carros que pilotam sozinhos, *drones*, assistentes virtuais e *softwares* de tradução. Isso está transformando nossas vidas. A IA fez progressos impressionantes, impulsionada pelo aumento exponencial da capacidade de processamento e pela disponibilidade de grandes quantidades de dados, desde *softwares* usados para descobrir novos medicamentos até algoritmos que preveem nossos interesses culturais. (SCHWAB, 2016, p. 15).

Portanto, no momento atual, se vive a denominada “Era das Máquinas” cujas principais características são:

– **Velocidade:** ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear. Esse é o resultado do mundo multifacetado e profundamente interconectado em que vivemos; além disso, as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas.

– **Amplitude e profundidade:** ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigma e dos indivíduos. A revolução não está modificando apenas o ‘o que’ e o ‘como’ fazemos as coisas, mas também ‘quem’ somos.

– **Impacto sistêmico:** ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas, indústrias e em toda a sociedade. (SCHWAB, 2016, p. 13).

Sintetizando a evolução das Revoluções Industriais tem-se:

Revolução Industrial	Época	Descrição
1ª	1760-1840	Tecnologia Mecânica – Construção de Ferrovias e invenção da máquina a vapor
2ª	1850-1945	Eletricidade e linha de montagem – Produção em massa
3ª	1960	Tecnologia da Informação – Computadores e Internet
4ª	2000	Revolução digital, fusão de tecnologias e interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos - Inteligência Artificial Robótica e Realidade Aumentada ⁷ .

Não há dúvida de que se está atravessando a quarta revolução industrial, registrando que é um momento particular na história e de cujas consequências não se tem ideia da dimensão: “Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade”. (SCHWAB, 2016, p. 11).

Diante desta nova realidade, o lado positivo da 4ª revolução industrial é que jamais antes na história houve tantos meios de otimizar a produtividade e o crescimento econômico proporcionados pela utilização das novas tecnologias e, o lado negativo, a questão preocupante é a substituição do trabalho humano pela máquina e suas consequências, como a massa de desempregados e o seu impacto social.

De qualquer forma, a Quarta Revolução Industrial é um processo irreversível e representa um desafio e, também, uma oportunidade, abrindo-se um novo mercado de trabalho.

É o que se tratará no item seguinte.

A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A QUESTÃO SOCIAL DO EMPREGO

Atualmente, o homem e a sociedade extraem o seu sustento do trabalho, sendo este que mantém o capitalismo, baseado no consumo, que faz a economia girar.

Com a realidade da substituição do homem pela máquina, com as novas tecnologias, qual o destino do trabalho humano?

Se por um lado há o efeito concorrente que a tecnologia exerce sobre o emprego, em razão da substituição do trabalho humano pela máquina, por outro lado, há o surgimento de novas profissões, num processo de adaptação com a criação dessa nova demanda:

Para começarmos a compreender isso, precisamos entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficar desempregados ou realocar as suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias.

Os seres humanos possuem uma incrível capacidade de adaptação e inventividade. Mas o importante aqui é o tempo e o alcance que o efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços e leva à criação de novas profissões, empresas e indústrias (SCHWAB, 2016, p. 42).

De modo geral, existe a preocupação com o tempo de adaptação entre a mudança de uma tecnologia para outra e com a criação desse novo mercado de trabalho.

No entanto, não necessariamente as competências da mão de obra que ficou disponível são as mesmas da demanda do novo mercado de trabalho e, ainda, a evidência é que “a quarta revolução industrial parece estar criando menos postos de trabalho nas novas indústrias do que as revoluções anteriores” (SCHWAB, 2016, p. 44).

A previsão é que “O emprego crescerá em relação a ocupação de cargos criativos e cognitivos de altos salários e em relação às ocupações manuais de baixos salários; mas irá diminuir consideravelmente em relação aos trabalhos repetitivos e rotineiros (SCHWAB, 2016, p. 44).

A esse ponto, o valor de mercado será a adaptação, o conhecimento e a criatividade humana, como fontes capazes de entender a necessidade do mercado e de inovar com a criação de novas formas e modelos de trabalho.

Neste sentido, a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 foi promulgada “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho” como consta da ementa da lei.

A REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº 13.467/2017 E A SUA RELAÇÃO COM A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Existe a tendência de manter a tradição e o regramento jurídico estático no Direito do Trabalho, não obstante a visível transformação que a sociedade atravessa, com as mudanças advindas do avanço tecnológico, com as características da Revolução Tecnológica (4ª Revolução Industrial), a pandemia etc.

No entanto, o direito do trabalho é rígido, é duro e, é difícil movê-lo para que encontre reflexo na nova realidade que se apresenta. Tal fato decorre da defesa do princípio da proteção do trabalhador⁸, aliado aos interesses dos sindicatos e da justiça do trabalho. Constata-se que é tão difícil modificar as leis trabalhistas quanto é difícil mover uma montanha.

Em defesa da Reforma Trabalhista José Pastore⁹ afirma:

O caráter rígido de aplicação das regras de contratação do trabalho tem apresentado uma grande dificuldade para acompanhar as mudanças que caracterizam a economia moderna assim como as modificações impostas pela concorrência no campo da globalização.

Novas formas de trabalho têm surgido a cada dia em decorrência da crescente globalização da economia e da necessidade de dividir o trabalho de maneira eficiente de modo a preservar as empresas e os empregos.

Com isso, não se defende a ideia de que o trabalhador não mereça a proteção e a tutela estatal, mas os novos tempos exigem evolução da lei, adequando-a às exigências do momento atual e das novas modalidades e formas de trabalho.

O marco histórico da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é 1943, quando não se tinha, nem computador, nem internet, nem celular, sem mencionar a velocidade das mudanças do século XXI, tendo a lei atravessado a 3ª e, estando imersa na 4ª Revolução Industrial, no entanto, as leis trabalhistas não sofreram atualização substancial no sentido de acompanhar tais revoluções.

Existe essa transformação visível trazida pela evolução dos tempos e das tecnologias que, como visto, recebeu de Revolução Industrial. Por conseguinte, também o mercado de trabalho tem necessidade da criação de novos modelos de contratos para atender a essa demanda.

A natureza do trabalho está se transformando, com o avanço das tecnologias e, com a aceleração do processo em razão da pandemia, COVID-19, nos encontrando diante do trabalho remoto ou teletrabalho¹⁰.

Também haverá a necessidade de se prescrever novas formas de contratos, de parcerias e formas de trabalho, em que a modalidade de trabalho assalariado, subordinado e sob dependência econômica tende a diminuir e não será mais a modalidade prevalecente nas relações de trabalho:

Mais empregadores estão usando a ‘nuvem humana’ para que as coisas sejam feitas. As atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos; em seguida, elas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo. Essa é a nova economia sob demanda, em que prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional, mas são trabalhadores bastante independentes que realizam tarefas específicas. Segundo dito por Arun Sudararajan, professor da *Stern School of Business* da Universidade de Nova York (NYU), na coluna do jornalista Farhad Manjoo no jornal *The New York Times*: ‘Talvez cheguemos a um futuro em que parte da força de trabalho terá uma carreira de coisas para gerar sua renda – você pode ser motorista de Uber, comprador da Instacart, locador da Airbnb e trabalhar para a TaskRabbit’¹¹ (SCHWAB, 2016, p. 53-54).

Assim, se por um lado a quarta revolução industrial cria oportunidades de emprego e desenvolvimento pessoal e profissional, também, revela a desigualdade entre países, provocando a migração da mão de obra e abrindo oportunidade à exploração humana.

Neste contexto, ao tratar da Mobilidade Humana, SCHWAB (2016, p. 86) traz:

– **Remapeamento dos mercados de trabalho:** a mobilidade dos trabalhadores tem o potencial de transformar os mercados de trabalho nacionais para melhor ou para pior. Por um lado, os trabalhadores dos países em desenvolvimento constituem uma reserva de recursos humanos com vários níveis de competências que podem satisfazer as necessidades não atendidas do mercado de trabalho do mundo desenvolvido. A mobilidade de talentos é um gerador de criatividade, de inovação industrial e eficiência do trabalho. Por outro, a injeção de trabalhadores migrantes em mercados domésticos pode, se não for gerenciada de forma eficaz, produzir distorções salariais e sociais nos países de acolhimento e provar os países de origem de seu valioso capital humano.

Desta feita, ao analisar a reforma trabalhista sob o vértice das mudanças advindas do avanço das tecnologias, percebe-se a necessidade de inovação, no tocante às modalidades e as formas de contrato de trabalho:

Desta forma, um dos principais componentes do ideário neoliberal é a desestatização da economia, pois sem a regulamentação do poder estatal o mercado mantém a ordem natural do sistema. Esta determinação de desregulamentação não se manifesta apenas no plano econômico, mas também no mundo do trabalho com a flexibilização das relações trabalhistas, o que significa uma oposição ao protecionismo estatal nas questões trabalhistas. Segundo o ideário neoliberal a livre negociação entre patrões e empregadores traria benefícios não somente aos trabalhadores, pois teriam maior liberdade de escolha, mas, principalmente, ao processo de reprodução e acumulação do capital, que teria maior liberdade nas relações contratuais¹².

Basicamente, a reforma trabalhista tratou de reformular a CLT que, em determinado momento político, atendeu aos anseios da população e do governo nos anos de 1943¹³, modelo que não atende mais as exigências dos novos tempos e precisava ser repensada e modernizada.

Mister destacar, que a Constituição de 1988 veio de encontro aos anseios dos trabalhadores urbanos e rurais, consolidando a CLT, garantindo-lhes, nos seus artigos 6º¹⁴ e 7º¹⁵, dentre outros direitos, a proteção contra a demissão arbitrária, o piso salarial proporcional, a licença-maternidade, a irredutibilidade salarial, a jornada de 44 horas semanais, o aviso-prévio proporcional, a licença-maternidade de 120 dias, a licença-paternidade e o direito de greve, além de fortalecer a organização sindical.

Também no contexto das garantias dos trabalhadores, não se pode dizer que as garantias são absolutas, o que revela o inciso XXVI do artigo 7º, em que pode haver o reconhecimento de alterações estabelecidas nas convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nesse meio tempo, houve a Reforma do Judiciário e, a Emenda Constitucional 45/2004, fortaleceu a Justiça do Trabalho ampliando-lhe as competências para julgar todas as ações que envolvem relações de trabalho, e não apenas as de emprego, previstas na CLT e no texto original, além das ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.

Em sentido oposto, a reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017¹⁶ veio “a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”, em atendimento de uma necessidade eminente do mercado e, atendendo ao chamado da classe empregadora ou tomadora de serviços.

Neste contexto, houve sejam objeções, que apoio à reforma trabalhista, como comenta a Professora Ildete Regina Vale da Silva¹⁷:

Entre os argumentos favoráveis estão aqueles que advogam a importância da Reforma Trabalhista para enfrentar a crise econômica, justificando que seria necessário gerar mais confiança para o empreendedor através do trabalho e, conseqüentemente, gerar mais empregos e que, também, consolida direitos e traz segurança jurídica. Entre os argumentos contrários, estão aqueles que acusam não ter havido tempo para aprofundamento da matéria, que a Reforma Trabalhista elimina direitos, que não traz segurança jurídica, inclusive, que dificulta o acesso do Trabalhador à Justiça e que há violação das normas internacionais.

Sem entrar no mérito da questão, com base no argumento de que a reforma trabalhista afronta a Constituição Federal, houve a propositura de diversas ações diretas de inconstitucionalidade ao Supremo Tribunal Federal¹⁸:

Como se denota, a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017 é polêmica e alterou mais de 100 artigos da CLT, tendo o nítido intento de, senão acabar, diminuir o risco empresarial e as demandas na Justiça do Trabalho, impondo aos trabalhadores o ônus da sucumbência, enfraquecendo a organização sindical e flexibilizando a lei e as relações de trabalho, abrindo possibilidade a novas modalidades de contrato.

Cumprе destacar, que o intento do estudo não é criticar ou abonar a Reforma Trabalhista, mas concentrar a área de atenção no tocante às novas modalidades de Contrato de Trabalho, vindo de encontro a uma necessidade de mercado, observada com as mudanças trazidas pela quarta revolução industrial, como se configura no item seguinte.

AS NOVAS MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO COM A REFORMA TRABALHISTA

Neste contexto, cumpre trazer as principais alterações da Lei nº 13.467/2017, no que diz respeito às alterações relativas aos contratos de trabalho:

Assunto – CLT	CLT Anterior à Reforma	Mudança pela Lei nº 13.467
TRABALHO POR TEMPO PARCIAL ART. 58-A	Jornada de até 25 horas semanais; Não pode haver horas extras; Salário proporcional à jornada trabalhada; Não pode converter 1/3 das férias em abono; Base Legal: Art. 58-A, § 4º do art. 59 e art. 143, § 3º da CLT.	Jornada semanal de até 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras (art. 58-A da CLT); Jornada semanal de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até 6 horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal; Salário proporcional à jornada trabalhada;
TELETRABALHO -TRABALHO REMOTO Art. 75-A a 75-E	Sem previsão legal	Previsão contratual do teletrabalho art. 75-A a 75-E da CLT; Todas as atividades a serem desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade e demais pontos inerentes ao contrato; O trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo; O home office pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual; Cabe ao empregador instruir o empregado sobre a saúde e segurança do trabalho;
TRABALHADOR AUTÔNOMO Art. 442-B	Não é considerado empregado, desde que atendidos os requisitos legais; Base legal: art. 11, V da Lei 8.213/91	A contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que cumpridas por este todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não (art. 442-B da CLT);
TRABALHO INTERMITENTE Art. 443 e Art. 452-A	Sem previsão	O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou mês trabalhados, assegurado o pagamento de férias, 13º e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços (art. 452-A da CLT); Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual; O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador.

CONTRATO DE TRABALHO – LIVRE AUTONOMIA – CURSO SUPERIOR ART. 444 e pr. único	Sem previsão	As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. A livre estipulação aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.
TRABALHO TEMPORÁRIO	Não há previsão para recontração no trabalho temporário; Se o empregado é demitido, ele só poderá ser recontratado depois de 3 meses (90 dias), sob pena de unificação. Base legal: Art. 2º da Portaria MTB 384/1992	Se o empregado efetivo for demitido, o mesmo não poderá prestar serviços a mesma empresa, antes do decurso de prazo de 18 meses, nem mesmo como terceirizado (art. 5º-D da Lei 6.019/74 – incluído pela Lei 13.467/2017), sob pena de unificação.
TERCEIRIZAÇÃO	Lei nº 6.019/1974, conforme alterada pela Lei nº 13.419/2017, e Súmula nº 331 do TST.	Possibilidade expressa de terceirização da atividade principal da contratante. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços, quando e enquanto os serviços forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: (i) relativas à alimentação, transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado e treinamento, quando a atividade exigir; e (ii) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. O empregado que for dispensado não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado (ou sócio) de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de 18 meses.
CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS - FLEXIBILIZAÇÃO Art. 611-A	Acordos coletivos são válidos, desde que não contrários à lei e se trouxer vantagens ao empregado; Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT;	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (art. 611-A) quando, entre outros, se tratar de: 1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; 2. Banco de horas; 3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas; 4. Adesão ao Programa de Seguro desemprego – PSE; 5. Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; 6. Regulamento empresarial; 7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho; 8. Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente 9. Remuneração por produtividade, gorjetas, remuneração por desempenho individual; 10. Modalidade de registro de jornada de Trabalho; 11. Troca do dia de feriado; 12. Enquadramento do grau de insalubridade; 13. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; 14. Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; 15. Participação em Lucros e Resultados da Empresa.

Na “atualizada” CLT, em decorrência da reforma, agora, estão previstas novas modalidades de trabalho, como o contrato intermitente (452-A), trabalho remoto (Artigos 75-A e ss), trabalho parcial (Artigo 58-A), a possibilidade de contratação de “autônomo exclusivo” (Artigo 442-B), de terceirização dos serviços (Artigo 4º-A da Lei n. 6.019/1974). Além dessas modalidades há o trabalho prestado por intermédio de Microempresa Individual (MEI) e Microempresa (ME), que não detém vínculo de emprego e outras formas de contratos que não implicam em vínculo de emprego.

Diante do exposto, crê-se que é preciso mudar a mentalidade sobre o direito do trabalho, separando o joio do trigo, ou seja, verificando se se trata de relação de trabalho ou de emprego, se a relação está sob a tutela do direito do trabalho ou se é um pacto livre entre as partes e que deve ser respeitado (*Pacta sunt servanda*), incentivando o valor do trabalho e da Livre Iniciativa previstos no inciso IV, do artigo 1º da Constituição Federal.

Registra-se que, não obstante as novas possibilidades de contrato de trabalho, permanece vigente o artigo 3º¹⁹ da CLT, que garante a configuração do vínculo de emprego para as relações em que estejam presentes, conjuntamente, a subordinação, a dependência econômica, o salário e a não eventualidade.

Não obstante o trazido, pesquisas revelam que o povo brasileiro tem espírito empreendedor, auferindo maior ganho, autonomia e liberdade no desenvolvimento de um trabalho ou atividade econômica:

A vocação empreendedora do brasileiro nunca esteve tão em alta e, nos momentos de crise, torna-se ainda mais evidente. Em 2020, o Brasil deve atingir o maior patamar de empreendedores iniciais dos últimos 20 anos, com aproximadamente 25% da população adulta envolvida na abertura de um novo negócio ou com um negócio com até 3,5 anos de atividade. O recorde estimado é verificado de acordo com a análise da série histórica da pesquisa Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que aponta aumento do empreendedorismo inicial, principalmente em períodos de recessão, como os que ocorreram entre os anos 2008-2009 e entre os anos 2014-2016.

Neste ano, estima-se que a crise sem precedentes, causada pelo avanço da pandemia do novo coronavírus, deve impulsionar o número de pessoas que vão buscar o empreendedorismo como uma alternativa de renda. Em 2019, a GEM apontou que o país atingiu 23,3% de taxa de empreendedorismo inicial, considerada a maior marca até agora e o segundo melhor patamar total de empreendedores (38,7% da população adulta, entre 18 e 64 anos) desde 2002, primeiro ano da série histórica desta variável²⁰.

Empreendedores são entendidos como:

Aqueles que aprendem a transformar sonhos em realidade, oportunidades em ações decisivas, metas e objetivos em resultados concretos e boas ideias em ofertas de produtos e serviços inovadores. A pergunta que paira no ar é: são os empreendedores pessoas diferentes dos simples mortais? Absolutamente não. São pessoas de carne e osso como qualquer outra, mas com uma cabeça especial, arrojadora, inquieta, desejosa de autonomia, independência e de fazer acontecer. São lutadores que se engajam na conquista de um lugar no mundo dos negócios, um mundo repleto de desafios que não metem medo em nenhum deles. São pessoas que enfrentam a realidade com férrea determinação e coragem, não esmorecem e, mesmo quando passam por algum eventual revés, sabem que é uma questão de aprendizado e que o sucesso vai estar logo à frente. (CHIAVENATO, 2012, Prefácio)

Em razão do exposto, entende-se se deve estimular o empreendedorismo e respeitar a liberdade, a autonomia e a vontade das partes na formalização das modalidades de con-

tratos e das relações de trabalho, conferindo validade aos ajustes, desde que observados os direitos humanos, conforme se traz no item seguinte.

OS DIREITOS HUMANOS E SUAS DIMENSÕES

Quando se trata de interpretar e aplicar as leis, a exemplo da Reforma Trabalhista, mister fazê-lo tendo presentes os direitos humanos previstos na Declaração Universal dos Direitos do Homem e replicados na Constituição Federal:

A Declaração Universal dos Direitos do Homem é o estatuto de liberdade de todos os povos, a Constituição das Nações Unidas, a carta magna das minorias oprimidas, o código das nacionalidades, a esperança, enfim, de promover, sem distinção de raça, sexo e religião, o respeito à dignidade do ser humano. (Bonavides, 2010, p. 578).

Cumpre destacar que os direitos humanos não são imutáveis, ao contrário, são uma construção que acompanha o humano no seu desenvolvimento histórico, alinhado às demandas de cada época, conforme conceituação clássica:

Do ponto de vista teórico, sempre defendi – e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos – que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas (BOBBIO, 2004, p. 9).

No mesmo sentido:

[...] os direitos humanos são direitos históricos, ou seja, ‘[...] os direitos humanos não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas’. A filósofa alemã Hannah Arendt alia-se a este entendimento ao afirmar que os direitos humanos como uma invenção humana em constante processo de construção e reconstrução, ou seja, são valores axiológicos, construídos, resultantes do processo histórico e fundamentado no espaço simbólico de luta e ação social.’ (DANIELI, A.; GARCIA, D.S.S.; CRUZ, p. M.; GIMENEZ, A.M., 2020, p. 9).

No tocante à concepção moderna dos direitos humanos, este compreende o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana:

[...] a concepção moderna dos direitos humanos os compreende como aqueles fundamentais à existência humana. A titularidade dos mesmos é condicionada à natureza humana e à sua inerente dignidade, devendo os Estados garantir e consagrar tais direitos, que não são meras concessões da sociedade politicamente organizada, mas, antes, conquista de todos. Trata-se de pensá-los enquanto construção histórica, pois ‘[...] nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares, para finalmente encontrarem sua plena realização como direitos positivos universais’. (DANIELI, A.; GARCIA, D.S.S.; CRUZ, p. M.; GIMENEZ, A.M., 2020, p. 17-18)

No que diz respeito à evolução dos direitos humanos no tempo, tal fato levou a criação da Teoria das Dimensões ou Gerações dos direitos humanos. A primeira dimensão dos direitos humanos teve início com a Revolução Francesa e trata do direito humano à Liberdade:

Este primeiro momento histórico da revolução francesa estabeleceu a primeira dimensão de direitos fundamentais, os quais deram os primeiros passos para a cidadania. São eles: “Valor = liberdade; Estado = liberal; Direitos = civis e públicos; Consequência = cidadão como ator principal no processo de construção da sociedade; Principal luta = contra as oligarquias do clero e da nobreza; Modelo econômico = liberal (acumulação de riqueza que gera progresso); Sujeito = o homem livre (burguês) e Sociedade = Livre mercancia²¹. (GARCIA, D.S; GARCIA, H. S., 2016, p. 73)

O direito à liberdade diz respeito à subjetividade do ser humano, portanto, de cunho individual, e trata do seu direito em oposição ao Estado:

Os direitos da primeira geração ou direitos da liberdade têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado (BONAVIDES, 2010, p. 563-564).

No tocante aos direitos de segunda geração, estão relacionados ao princípio da igualdade, de caráter coletivo, passando a compreender, também, “os critérios objetivos de valores²²”:

São os direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social, depois que germinaram por obra da ideologia e da reflexão antiliberal do século XX. Nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula. (BONAVIDES, 2010, p. 564).

Os direitos de terceira geração tratam da Fraternidade “Emergiram eles da reflexão sobre temas referentes ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, à comunicação e ao patrimônio comum da humanidade” (BONAVIDES, 2010, p. 569):

A teoria, com Vasak e outros, já identificou cinco direitos da fraternidade, ou seja, da terceira geração: o direito ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao meio ambiente, o direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e o direito de comunicação.

A relação de Vasak, em verdade, é apenas indicativa daqueles que se delinearam em contornos mais nítidos contemporaneamente; é possível que haja outros em fase de gestação, podendo o círculo alargar-se à medida que o processo universalista se for desenvolvendo. (BONAVIDES, 2010, p. 569).

Ressalva-se, o entendimento de Etienne-R. Mbaya, jusfilósofo de Colônia, formulador do chamado “direito ao desenvolvimento” usa para caracterizar os direitos da terceira geração a solidariedade e não fraternidade. (BONAVIDES, 2010, p. 570).

Além das três gerações de Karel Vasak, o doutrinador brasileiro BONAVIDES (2010, p. 571) defende a existência de um direito de quarta geração defendendo a globalização de direitos como a Democracia, Informação e Pluralismo:

Globalizar direitos fundamentais equivale a universalizá-los no campo institucional. Só assim aufere humanização e legitimidade um conceito que, doutro modo, qual vem acontecendo de último, poderá aparelhar unicamente a servidão do porvir. A globalização política

na esfera da normatividade jurídica introduz os direitos da quarta geração, que, aliás, correspondem à derradeira fase de institucionalização do Estado social. São direitos da quarta geração o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo. Deles depende a concretização da sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência.

O autor também defende a PAZ como o direito de quinta geração:

O novo Estado de Direito das cinco gerações de direitos fundamentais vem coroar, por conseguinte, aquele espírito de humanismo que, no perímetro da juridicidade, habita as regiões sociais e perpassa o Direito em todas as suas dimensões.

A dignidade jurídica da paz deriva do reconhecimento universal que se lhe deve enquanto pressuposto qualitativo da convivência humana, elemento de conservação da espécie, reino de segurança dos direitos.

Tal dignidade unicamente se logra, em termos constitucionais, mediante a elevação autônoma e paradigmática da paz a direito da quinta geração. (BONAVIDES, 2010, p. 583)

No que toca o direito do trabalho, pondera-se que a alteração da lei, deve vir com a premissa de respeitar a dignidade humana, destacando a importância de se preservar o trabalho decente para o crescimento econômico:

Portanto, o Trabalho Decente constitui expressão de respeito à Dignidade do Trabalhador nas diferentes formas de prestação de serviços, porque é um compromisso internacional assumido pelo Brasil que está correlacionado, no ODS 8, com a expressão crescimento econômico, indicando a equivalência que deve haver entre esses dois comandos. Trabalho Decente e Crescimento Econômico devem ser expressões que impõem limites mútuos, porém, inobstante, as diferentes perspectivas de compreensão, o trabalho nas diversas possibilidades de prestação exige garantia e proteção de que seja realizado em condições de dignidade conferida à toda Pessoa Humana na condição de Trabalhador²³.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o desenvolvimento do artigo compreendeu-se que com o advento da Quarta Revolução Industrial, o que era ficção científica tornou-se realidade e que o direito do trabalho precisa acompanhar essa evolução histórica.

No primeiro tópico, se trouxe o histórico das revoluções industriais no tempo, revelando que a quarta revolução industrial tem características próprias, como: velocidade, amplitude, profundidade e impacto sistêmico, implicando na fusão de tecnologias e utilização da Inteligência Artificial Robótica. No segundo tópico, demonstrou-se que a quarta revolução industrial implica na substituição do trabalho humano pela máquina, podendo gerar a situação de desemprego e num problema social. No terceiro tópico, abordou-se a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017- e sua correlação com a Quarta Revolução Industrial. No quarto tópico, se apontou as Novas Modalidades de Contrato de Trabalho advindas da Reforma Trabalhista e a necessidade de apoiar iniciativas como o empreendedorismo para enfrentar essa nova era e no quinto tópico, se trouxe a necessidade de interpretar o direito do trabalho à luz dos Direitos Humanos e suas Dimensões.

O assunto não é de simples análise, porque implica em mudança de paradigma, no sentido de que o Direito do Trabalho não pode ser estático, mas, dinâmico, acompanhando a evolução dos tempos e necessidade de cada época.

Foi visto que, se por um lado a quarta revolução industrial representa desafio, mas, por outro, representa oportunidade, criando modalidades e possibilidades de trabalho, que requer adaptação e renovação.

Verificou-se, também, que as pesquisas revelam que o povo brasileiro tem veia empreendedora, fazendo-se repensar se o paternalismo histórico do Direito do Trabalho, não pode, ao menos, conviver com a livre iniciativa, em que há mais autonomia, liberdade e responsabilidade no desenvolvimento do trabalho ou da sua atividade econômica.

Por fim, chega-se à ponderação de que, a lei, imposta ou não, deve ser interpretada à luz dos direitos humanos, como a liberdade, igualdade, fraternidade, com vista a gerar equilíbrio nas relações de trabalho e com a finalidade de alcançar a paz social.

Destaca-se que o presente artigo não tem caráter exauriente, mas pretende tecer reflexões sobre o tema e provocar outros e mais aprofundados estudos que possam ajudar a humanidade a enfrentar os desafios da nova era. 📄

NOTAS

- 1 Artigo apresentado como requisito parcial na Disciplina Governança Transnacional e Sustentabilidade, no programa de Pós-Graduação Stricto Sensu de Mestrado em Ciência Jurídica da Universidade do Vale do Itajaí, tendo como orientador a Professora Dra. Denise Schmitt Siqueira Garcia E-mail:claudetep.adv@gmail.com
- 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 DESVENDANDO A INDÚSTRIA 4.0: SAIBA TUDO SOBRE A NOVA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. Disponível em <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/REVOLU%C3%87%C3%83O+4.0?projector=1>. Acesso em 08.01.2021.
- 8 O princípio da Proteção ao Trabalhador, que é o fundamento e a base do Direito do Trabalho, divide-se em:
 - Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador;
 - Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador;
 - Princípio da interpretação: *in dubio, pro misero*. (CASSAR, 2017, p. 5).
- 9 PASTORE, José. *Reforma Trabalhista: O que pode ser Feito?* Trabalho apresentado para publicação nos *Cadernos de Economia da FECOMERCIO, São Paulo*, novembro de 2006. Disponível em https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_136.htm. Acesso em 09.01.2021
- 10 Poderia ele, então, ser definido como modalidade cujo uso preponderante das TIC apresentar-se-ia como solução viável para se atingir altos índices de produtividade, seja pela possibilidade de oferecer uma maior expertise no uso dos meios de comunicação, fluidez e instantaneidade na troca de informações, agilidade e melhor suporte à tomada de decisões; seja para proporcionar maior capacidade

de adaptação ao mercado, sem a necessidade e os gastos que a presença física de trabalhadores e gestores nos centros de decisões, por exemplo, representariam para organizações públicas ou privadas (REIS, Jeferson Ricardo da Silva. A contribuição do teletrabalho dos servidores da justiça federal para a mobilidade urbana nas cidades sedes do poder judiciário federal de primeiro e segundo graus. Dissertação de Mestrado em Ciência Jurídica – CMCJ da UNIVALI. Itajaí-SC, julho de 2019).

11 Citado em: Farhad Manjoo, 'Uber's Business Model could Change yor Work', The Nex York Times, 28 jan 2015.

12 FERRER, W.M.H.; ROSSINHOLI, M. Constituição Federal e direitos sociais: uma análise econômica e social do atual estado brasileiro. Revista Argumentum. Marília/SP, V. 19, N. 1, pp. 27-50, Jan.-Abr. 2018, p. 38.

13 A CLT é considerada um marco porque unificou todas as leis trabalhistas até então existentes no Brasil e inseriu, definitivamente, os direitos dos trabalhadores na legislação brasileira. O objetivo principal foi regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho e sua criação surgiu como uma necessidade constitucional depois da regulamentação da Justiça do Trabalho, dois anos antes, em 1941, também no dia 1º de maio. Fonte: <https://www.brasildefato.com.br/2019/05/01/o-que-mudou-em-76-anos-de-clt>.

14 Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição

15 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

16 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1. Acesso em 08.01.2021.

17 DA SILVA, Ildete Regina Vale da Silva; DE SOUZA, Maria Cláudia da Silva Antunes. TRABALHO DECENTE COMO CONSOLIDAÇÃO DO RESPEITO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR: ASPECTOS DESTACADOS PARA INTERPRETAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais| e-ISSN: 2525-9903| Porto Alegre | v. 4 |n. 2 | p. 22–40| Jul/ Dez. 201822.

18 Asações questionam pontos como o fim da contribuição sindical, o trabalho intermitente e o pagamento de custas judiciais e honorários de sucumbência. Em relação aos dois últimos, a Procuradoria-Geral da República sustenta que os dispositivos teriam violado o “direito fundamental dos trabalhadores pobres à gratuidade judiciária Constituição de 1988 consolidou direitos dos trabalhadores. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/constituicao-de-1988-consolidou-direitos-dos-trabalhadores#:~:text=A%20nova%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20prestigiou%20as,privada%20e%20do%20setor%20p%C3%BAblico. Acesso 10.01.2021.

19 Considera-se empregadotoda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

20 Brasil deve atingir marca histórica de empreendedorismo em 2020. AGÊNCIA DE NOTÍCIAS DO SEBRAE. 10 JUN 2020 – 16H39. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2020/06/brasil-deve-atingir-marca-historica-de-empreendedorismo-em-2020.html>. Acesso 09.01.2021

21 PORTANOVA, 2004. p. 626.

22 BONAVIDES, 2010, p. 564.

23 DA SILVA, Ildete Regina Vale da Silva; DE SOUZA, Maria Cláudia da Silva Antunes. Trabalho decente como consolidação do respeito à dignidade do trabalhador: aspectos destacados para interpretação da reforma trabalhista à luz da constituição brasileira de 1988. Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais| e-ISSN: 2525-9903| Porto Alegre | v. 4 |n. 2 | p. 22–40| Jul/Dez. 201822

REFERÊNCIAS

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 7ª Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 26. ed. atualizada. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL DEVE ATINGIR MARCA HISTÓRICA DE EMPREENDEDORISMO EM 2020. Agência De Notícias Do SEBRAE. 10 JUN 2020 – 16H39. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2020/06/brasil-deve-atingir-marca-historica-de-empreendedorismo-em-2020.html>. Acesso 09.01.2021

- CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Henrique (Org.). A quarta revolução industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil. 1ª. ed. Porto Alegre : Cirkula, 2020.
Disponível em: <https://www.ufrgs.br/fce/wp-content/uploads/2020/09/a-quarta-revolucao-industrial-e-a-reforma-trabalhista.pdf>. Acesso 09.01.2021.
- CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à reforma trabalhista - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.
- CHIAVENATO, Idalberto. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor. 4ª ed. Barueri, SP: Manole, 2012. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=ONs9CQAAQB&oi=fnd&pg=PT5&dq=empregado+ou+empreendedor&ots=b_yBssaFtT&sig=b6zq3yZPOaFsjSwfuoyX2PCpsVE#v=onepage&q=empregado%20ou%20empreendedor&f=false. Acesso em 10.01.2020.
- DANIELI, Adilor. GARCIA, Denise Schmitt Siqueira. CRUZ, Paulo Márcio. GIMENEZ, André Molina. A sustentabilidade dos recursos hídricos no Brasil e na Espanha. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.
- DA SILVA, Ildete Regina Vale; DE SOUZA, Maria Cláudia da Silva Antunes. TRABALHO DECENTE COMO CONSOLIDAÇÃO DO RESPEITO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR: ASPECTOS DESTACADOS PARA INTERPRETAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. Rev. de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais | e-ISSN: 2525-9903 | Porto Alegre | v. 4 | n. 2 | p. 22–40 | Jul/Dez. DOI 201822. Disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/210566226.pdf> . Acesso em 08.01.2021
- DA SILVA, Ildete Regina Vale. A Fraternidade como um valor que o direito pode e deve (re) construir: uma abordagem à luz dos direitos humanos e dos direitos fundamentais. Dissertação submetida ao programa de Mestrado em Ciência Jurídica da UNIVALI, Agosto de 2009.
- DESVENDANDO A INDÚSTRIA 4.0: saiba tudo sobre a nova revolução industrial. <https://mail.google.com/mail/u/0/#search/REVOLU%C3%87%C3%83O+4.0?projector=1>
- FERRER, W.M.H.; ROSSINHOLI, M. Constituição Federal e direitos sociais: uma análise econômica e social do atual estado brasileiro. Revista Argumentum. Marília/SP, V. 19, N. 1, pp. 27-50, Jan.-Abr. 2018. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/557>.
- GARCIA, Heloise Siqueira; GARCIA, Denise Schmitt Siqueira. A Construção de um Conceito de Sustentabilidade Solidária Contribuições Teóricas para o Alcance do Socioambientalismo. e-ISSN: 2525-9628 | Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 147-168 | Jul/Dez. 2016. DOI: 10.21902. Disponível em <https://indexlaw.org/index.php/Socioambientalismo/article/view/1620/2090>. Acesso 08.01.2021.
- GARCIA, Denise Schmitt Siqueira; GARCIA, Heloise Siqueira. O direito ambiental e sua ligação com o princípio da dignidade da pessoa humana e com seus direitos fundamentais. In: Clóvis Demarchi. Francisco José Rodrigues de Oliveira Neto. Pedro Manoel Abreu. (Org.). Direito, Estado e sustentabilidade [Livro Eletrônico]. São Paulo: Intelecto Editora, 2016.
- PASOLD, Cesar Luiz. Metodologia da Pesquisa Jurídica: teoria e prática. 12 ed. rev. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.
- PASTORE, José. Reforma Trabalhista: O que pode ser Feito? Trabalho apresentado para publicação nos Cadernos de Economia da Fecomercio, São Paulo, novembro de 2006. Disponível em https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_136.htm. Acesso em 09.01.2021
- PORTANOVA, Rogério. *Direitos humanos e meio ambiente: Uma revolução de paradigma para o século XXI*. In: LEITE, José Rubens Morato; BELLO FILHO, Ney Barros (Org.). Direito Ambiental contemporâneo. Barueri: Manole, 2004
- REIS, Jeferson Ricardo da Silva. A contribuição do teletrabalho dos servidores da justiça federal para a mobilidade urbana nas cidades sedes do poder judiciário federal de primeiro e segundo graus. Dissertação de mestrado em ciência jurídica – CMCJ da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Itajaí-SC, julho de 2019.
- SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016. 6ª reimpressão.



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



POR JOÃO GUILHERME WALSKI DE ALMEIDA

ARQUIVO PESSOAL

Exigência de vacinação dos empregados: uma medida benéfica às empresas

“A proteção da coletividade pelas empresas, a partir da exigência de vacinação dos empregados e de medidas de conscientização, pode ser um passo importante para superação da pandemia enfrentada.”

O ano de 2021 iniciou com grandes expectativas acerca da superação da crise sanitária gerada pela pandemia de Covid-19. Vários países iniciaram campanhas de vacinação em massa e no Brasil, onde mais de 400 mil pessoas foram fatalmente vitimadas, a campanha de vacinação iniciou, timidamente, no dia 18 de janeiro.

No que diz respeito às relações de trabalho, as questões pertinentes à Covid-19 padecem de relativa insegurança jurídica. E quanto às questões relativas à vacinação isso não é diferente, o que demanda sobriedade na tomada de decisões. Todavia, a exigência

pelas empresas de vacinação aos empregados se mostra como um caminho mais seguro e benéfico.

É importante afirmar que o empregador pode exigir a vacinação de seus trabalhadores. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 6.587 e ADPF 776, em dezembro de 2020, decidiu que a obrigatoriedade na vacinação é constitucional, embora não seja possível utilizar a força para que os cidadãos tomem a vacina.

O STF definiu, também, que os entes federados poderão impor medidas restritivas aos cidadãos que não se vacinarem, respeitada sua dignidade, com a intenção de estimular a vacinação. Ao decidir neste sentido, a Corte Constitucional definiu que o direito à saúde coletiva é preponderante em relação à liberdade de consciência e às convicções filosóficas individuais. No mesmo sentido, a Lei 13.979/20 é taxativa ao prever que as medidas estabelecidas para o combate do coronavírus objetivam a proteção da coletividade.

A Norma Regulamentadora do Trabalho (NR) 32, destinada aos estabelecimentos de saúde, prevê o dever do empregador em exigir a vacinação dos trabalhadores, o que aponta a aceitação da referida prática pelo Poder Executivo Federal, especialmente pela Secretaria Especial do Trabalho, ligada ao Ministério da Economia. O empregador pode, portanto, exigir a vacinação de seus empregados, pois a referida medida visa a proteção da coletividade de trabalhadores e do meio ambiente no qual estão inseridos.

Ao determinar a necessidade de vacinação de seus empregados, a empresa demonstra sua intenção em cumprir ao comando da Constituição Federal, que prevê como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho”. A Constituição estabelece, portanto, o dever do empregador em tomar as medidas de saúde, higiene e segurança que estejam ao seu alcance para diminuir os riscos existentes. A transmissão da Covid-19, é verdade, ocorre de maneira comunitária e pode, assim, extrapolar o ambiente laboral. Contudo, cabe ao empregador tomar as providências necessárias para reduzir o risco de transmissão. Caso contrário, existirão chances de sua responsabilização pelo contágio e pelos danos sofridos pelos empregados.

A exigência da vacinação deverá constar, assim, no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das empresas, cuja função é estabelecer procedimentos para a preservação da saúde dos colaboradores.

Combinado com os demais cuidados necessários para evitar a transmissão do coronavírus, como o uso de máscaras, disponibilização de álcool em gel e o distanciamento social, a vacinação demonstra a opção do empregador pela proteção da coletividade e seu cuidado com o meio ambiente de trabalho, o que, além de reduzir as taxas de transmissão e, conseqüentemente, salvar vidas, pode ser útil para evitar condenações de natureza trabalhista, bem como a imposição de multas pelas autoridades públicas.

Em razão da incerteza que paira sobre o tema, é importante que as referidas questões sejam analisadas sob o prisma da prevenção e não da punição individual dos trabalhadores que porventura se neguem à vacinação, cujas justificativas deverão ser ponderadas com cautela. Todavia, o descumprimento injustificado da exigência poderá implicar na aplicação de sanções trabalhistas, como advertências, suspensão e dispensa por justa causa.

A proteção da coletividade pelas empresas, a partir da exigência de vacinação dos empregados e de medidas de conscientização, pode ser um passo importante para superação da pandemia enfrentada, sendo benéfica, também, aos próprios empregadores, que terão maior proteção em sua esfera jurídica, em nível administrativo e judicial. 

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

HORAS EXTRAS
Banco de horas: cumulação

PROCESSO Nº TST-AIRR-21619-58.2016.5.04.0011
ACÓRDÃO
(Ac. 3ª Turma)
GMALB/aj/abn/AB/mki

EMENTA

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA – DESCABIMENTO. 1. CABISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. TRANSCRIÇÃO INSUFICIENTE. NÃO CUMPRIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NO ART. 896, § 1º-A, DA CLT. A transcrição de trecho da decisão recorrida que não consubstancia o prequestionamento da controvérsia equivale à inobservância do art. 896, § 1º-A, I, da CLT. 2. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. COMPENSAÇÃO SEMANAL E BANCO DE HORAS. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. Não há proibição legal à adoção concomitante de sistemas de compensação de horas extras. A cumulação dos regimes de compensação semanal de jornadas e “banco de horas” deve, necessariamente, atender os requisitos legais para a validade de cada uma das modalidades de acordo para prorrogação do labor ordinário. Evidenciado pelo Regional o descumprimento das exigências e restrições legais de cada um dos regimes, o recurso não merece processamento. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-21619- 58.2016.5.04.0011, em que é Agravante CLARO S.A. e Agravado Guilherme Gabriel da Silva.

Pelo despacho recorrido, originário do Eg. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, denegou-se seguimento ao recurso de revista interposto (fls. 655/677-PE).

Inconformada, a reclamada interpôs agravo de instrumento, sustentando, em resumo, que o recurso merece regular processamento (fls. 697/713-PE).

Contraminuta a fls. 725/739-PE.

Os autos não foram encaminhados ao d. Ministério Público do Trabalho (RI/TST, art. 95).

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE.

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

MÉRITO.

CABISTA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

Pretende a reclamada a exclusão da condenação ao pagamento do adicional de periculosidade. Sustenta que o labor desenvolvido pelo autor não o expunha a condições de trabalho perigosas. Aponta violação dos arts. 5º, *caput*, II e IV, da Constituição Federal, 193, *caput* e I, e 818 da CLT, 373, I, do CPC, 1º da Lei nº 7.369/85 e 2º, I, do Decreto nº 93.412/86, bem como contrariedade às OJs 324 e 347 da SBDI-1 do TST às Súmulas 191 e 448 do TST.

Entretanto, não indica, ônus que lhe cabia, os trechos da decisão recorrida que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo, nos termos do § 1º-A, I, do art. 896 da CLT, com a redação da Lei nº 13.015/2014, com a seguinte dicção:

“Art. 896

(...)

§ 1º-A – Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte:

I – indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista.”

Ressalte-se que os trechos transcritos as fls. 661/663-PE das razões do recurso de revista não satisfazem o preconizado no dispositivo de Lei anteriormente citado, pois não declinam os fundamentos pelos quais o Regional entendeu por afastar a conclusão pericial e reconhecer a exposição do trabalhador a condições perigosas de trabalho, impossibilitando a avaliação do acerto ou desacerto da decisão.

A transcrição de excerto da decisão recorrida que não consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo equivale à inobservância do art. 896, § 1º-A, I, da CLT.

Não preenchido um dos pressupostos de admissibilidade, impossível o processamento do recurso de revista.

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. COMPENSAÇÃO SEMANAL E BANCO DE HORAS. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE.

Atendendo ao pressuposto do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, a parte destacou os seguintes trechos do acórdão (fl. 672- PE):

“Ratifico a sentença, mas por fundamento diverso.

Com efeito, no que pertine ao fundamento nuclear da sentença, entendo que nosso ordenamento jurídico permite a adoção concomitante da modalidade clássica de compensação da duração do labor, na qual geralmente se labuta a mais no período de segunda a sexta-feira afim de compensar o sábado de folga, e do regime de banco de horas, no qual há prestação de horas extraordinárias por período temporal superior para compensação por folgas.

Sem embargo, exame.

Ainda que regularmente instituídos os regimes de compensação por meio de acordos coletivos, do exame dos registros de horário acostados aos autos, evidencia-se a ocorrência de labor aos sábados, bem como labor além da 44ª semanal, de forma rotineira, o que, indubitavelmente, acaba por desnaturar os sistemas adotados pela reclamada.

Aliás, os próprios espelho de ponto do reclamante (até 03/13 – ID. 1e95408) consignavam o sábado como dia normal de trabalho.”

A reclamada defende a compatibilidade do banco de horas com o regime de compensação de jornada. Alega a existência de convenção coletiva autorizando a adoção dos sistemas, inclusive quanto à prorrogação da jornada de trabalho. Entende que a prestação habitual de horas extras não descaracteriza o sistema de compensação. Aponta violação dos arts. 5º, II, 7º, XIII e XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição Federal e 59, § 2º, e 611, § 1º, da CLT, bem como contrariedade à Súmula 85 do TST. Colaciona arestos.

À análise.

O art. 6º da Lei nº 9.601/98 alterou o art. 59 da CLT e instituiu o denominado “banco de horas”. Dispõe o § 2º do art. 59 da CLT:

“Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. [...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).”

Por sua vez, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal está assim redigido:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

Da leitura dos referidos dispositivos, conclui-se que o sistema de compensação de jornada anual pressupõe a previsão em norma coletiva e a observância do limite de 44 horas semanais.

O desrespeito a tais parâmetros implica condenação ao pagamento do período de excesso, como horas extras, acrescido do respectivo adicional.

Nesse sentido, a lição do Ministro Maurício Godinho Delgado:

“O banco de horas criado pela Lei nº 9.601/98 somente será válido, como visto, caso se pactue por convenção ou acordo coletivo do trabalho (ou contrato coletivo de trabalho, se houver), observados os critérios procedimentais de fixação de cada tipo de diploma normativo negociado.

A nova figura (no período de vigência do texto original da Lei nº 9.601/98, naquilo que ela alterava o art. 59, § 2º, CLT) permitia estabelecer blocos temporais de 120 dias para o regime compensatório, ao longo dos quais deveriam ocorrer os excessos e as respectivas reduções de jornada laborativa.

Registrem-se que tais excessos não poderiam (como ainda não podem) ultrapassar o montante de duas horas suplementares ao dia ou, sendo a jornada inferior a 8 horas, o teto global de 10 horas diárias. A contar da MP nº 1.709/98 (de 7.8.98), o regime compensatório passou a ser plenamente anual (blocos temporais de um ano) – situação que se manteve nos anos seguintes a agosto de 1998.

Respeitados tais parâmetros, as horas suplementares ocorridas no contexto do regime compensatório serão pagas como horas normais, sem qualquer acréscimo específico.

A presença de qualquer irregularidade no regime compensatório anual previsto no novo art. 59 da CLT importa, entretanto, o pagamento do período de excesso laborativo diário como sobrejornada, a qual remunera-se com o respectivo adicional de horas extras (art. 7º, XVI, CF/88).

Dessa maneira, a ultrapassagem de tais blocos temporais máximos (de 120 dias, até 7.8.98; de um ano, em seguida à MP nº 1.709/98); ou a não correspondente redução da jornada dentro do respectivo bloco temporal (mesmo que em virtude da extinção do contrato); ou, até mesmo, a ausência de instrumento coletivo pactuador desse sistema compensatório desfavorável, qualquer dessas situações de desrespeito à regularidade da figura jurídica conduzirá à automática sobre remuneração das horas diárias em excesso, como se fossem efetivas horas-extras.

Esta conduta resulta do sentido da norma disposta no novo § 3º do art. 59 da CLT (com redação da Lei nº 9.601/98), dispositivo que considera que a frustração do regime compensatório anual pela não-redução efetiva da correspondente jornada obreira enseja o pagamento do período não compensado como labor extraordinário.

Na verdade, o dispositivo inserido no § 3º do art. 59 da CLT, em janeiro de 1998, é meramente redundante, já que não pode haver dúvida de que qualquer frustração aos requisitos e funcionamento regulares do banco de horas produzirá o pagamento da jornada em excesso como horas extras (isto é, o principal mais o adicional). É que o mencionado banco de horas somente existe, para o Direito, caso atenda à sua estrita tipicidade legal, uma vez que, na qualidade de figura desfavorável, não poder sofrer interpretação extensiva.

Insista-se, por fim, que não sendo o regime compensatório anual (banco de horas) efetivamente pactuado da forma regular não pode ser sequer considerado (art. 7º, XXII, CF/88) em situações de ausência do título jurídico negocial coletivo.

Inaplica-se, desse modo, ao presente caso, a fórmula atenuadora do antigo Enunciado 85 do TST (que se referia ao regime de compensação favorável ao empregado): se não houver pactuação coletiva formal autorizando a nova figura jurídica, qualquer excesso na jornada diária (ou semanal ou mensal) será pago como horas extraordinárias, as quais se

acrescem do adicional respectivo (art. 7º, XVI, CF/88)” (Delgado, Maurício Godinho. In Curso de Direito do Trabalho, 6ª ed., São Paulo: LTr, 2007, pp. 869-871).

Relativamente ao acordo semanal de compensação (art. 7º, XIII, da Constituição Federal), no qual o excesso de trabalho em um dia é compensado noutro da mesma semana, a jurisprudência pacífica desta Corte Superior é tranquila no sentido de que o ajuste pode ser celebrado por acordo individual escrito, acordo coletivo, ou, ainda, em convenção coletiva, salvo se houver instrumento normativo em sentido contrário (Súmula 85, I e II, do TST).

Não há proibição legal à adoção concomitante de ambos os sistemas de compensação de horas extras. Entretanto, a cumulação dos regimes de compensação semanal de jornadas e “banco de horas” deve necessariamente atender os requisitos legais para a validade de cada uma das modalidades de acordo para prorrogação do labor ordinário.

Depreende-se da leitura do acórdão, no aspecto, que o Regional constatou irregularidades na adoção simultânea dos dois regimes de compensação, em razão da prestação habitual de horas extraordinárias e do labor rotineiro em dias destinados à compensação (sábado), concluindo por manter a condenação ao pagamento de horas extraordinárias.

Imperativo reconhecer que, para chegar a conclusão diversa da adotada pelo Colegiado Regional, seria necessário reexaminar o conjunto probatório constante do processo originário, o que é vedado nesta esfera extraordinária (Súmula 126/TST).

Assim, não se vislumbra ofensa aos preceitos de Lei e da Constituição evocados, tampouco contrariedade ao verbete sumular indicado.

Mantenho o r. despacho agravado.

Em síntese e pelo exposto, conheço do agravo de instrumento e, no mérito, nego-lhe provimento.

Por tudo quanto dito, não cabe exame de transcendência.

Isto posto, acordam os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 22 de abril de 2021.

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

Alberto Bresciani
Ministro Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

EXECUÇÃO Convênio

PROCESSO nº 0001124-62.2017.5.12.0034 (AP)

Agravante: Esther Appoleon

Agravado: Daiany Fulan da Silva, Daiany Fulan da Silva 05572804940

Relator: Helio Bastida Lopes

EMENTA

AGRAVO DE PETIÇÃO. UTILIZAÇÃO DO CONVÊNIO ARPENSP. FACULDADE DO JUÍZO DA EXECUÇÃO. A utilização do convênio ARPEN-SP (Associação dos Registradores de Pessoas Naturais do Estado de São Paulo) constitui faculdade do Juízo da execução, não sendo obrigatório o uso de todos os convênios indicados pela parte credora. É o Juiz de primeiro grau quem melhor pode avaliar quais ferramentas e convênios tem efetiva possibilidade de êxito no caso concreto, a fim de dar efetividade à execução.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de agravo de petição, provenientes da 4ª Vara do Trabalho de Florianópolis, SC, sendo agravante Esther Appoleon e agravadas 1. Daiany Fulan da Silva, 2. Daiany Fulan da Silva 05572804940.

A exequente interpõe agravo de petição em face da decisão das fls. 277-278, pela qual o Juízo da execução indeferiu o pedido da exequente de utilização do convênio ARPENSP.

Nas suas razões recursais (fls. 281-290), pede o provimento do agravo para que seja determinado que o Juízo de origem utilize o convênio ARPEN-SP/CRC, a fim de obter informações acerca de certidões de casamento ou de união estável da executada e os regimes de comunhão de bens.

Sem contraminuta.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Conheço do agravo de petição, por satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXEQUENTE

1. UTILIZAÇÃO DO CONVÊNIO ARPEN-SP

Não procede a insurgência da exequente contra a decisão das fls. 277-278, pela qual o Juízo da execução indeferiu o pedido de utilização do convênio ARPEN-SP, a fim de obter informações acerca de certidões de casamento ou de união estável da executada e os regimes de comunhão de bens.

Do exame deste processo eletrônico, verifico que na execução que tramita nestes autos, desde março/2018, já foram realizadas diversas diligências infrutíferas para bloqueio de valores e localização de bens móveis e imóveis das executadas, inclusive mediante utilização de convênios firmados pelo Tribunal, a exemplo dos convênios INFOJUD, CNIB e SISBAJUD/BACENJUD.

No caso, comungo do entendimento assentado na decisão agravada de que a utilização do convênio indicado pela exequente na petição das fls. 275-276, qual seja, do convênio ARPEN-SP (Associação dos Registradores de Pessoas Naturais do Estado de São Paulo), não redundaria em efetividade da presente execução. Ademais, o Juízo da execução possui autonomia para condução dos trabalhos efetuados pela Secretaria, não sendo impositiva a adoção de todos os convênios firmados por este Regional, em todos os processos.

Efetivamente, é o Juiz de primeiro grau quem melhor pode avaliar quais ferramentas e convênios tem efetiva possibilidade de êxito no caso concreto, a fim de dar efetividade à execução.

Trata-se, pois, de uma faculdade do Juízo da execução, não sendo obrigatório o uso de todos os convênios indicados pela parte credora.

Nesse sentido tem decidido esta Corte no julgamento de casos análogos:

UTILIZAÇÃO DOS CONVÊNIOS CENSEC E ARPEN-SP. ADESÃO OU UTILIZAÇÃO DOS SISTEMAS PELO JUÍZO DA EXECUÇÃO. FACULDADE. Conquanto o CENSEC – Central Notarial de Serviços Eletrônicos Compartilhados e o acesso à base de dados da Central de Informação do Registro Civil (CRC), mediante o termo de cooperação com a Associação dos Registradores de Pessoas Naturais do Estado de São Paulo (ARPEN-SP), sejam ferramentas importantes para dar efetividade à execução, a adesão ou a utilização desses sistemas é uma faculdade do juízo da execução, que tem melhores condições de avaliar quais medidas são viáveis e com efetiva possibilidade de êxito. (TRT12 – AP – 0010705-43.2013.5.12.0034, GISELE PEREIRA ALEXANDRINO, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 27/11/2020)

FERRAMENTAS ARPEN-SP E CENSEC. UTILIZAÇÃO. FACULDADE DO JUÍZO. O Juiz titular da Vara é quem tem contato com a execução e possui autonomia para direcionar os trabalhos da Secretaria visando facilitar e otimizar a prestação jurisdicional, não sendo imperativo o uso de todas ferramentas e convênios firmados por esta Corte. (TRT12 – AP – 0010966-08.2013.5.12.0034, MARI ELEDA MIGLIORINI, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 26/11/2020)

Registro, por fim, que essa conclusão é reforçada pela decisão já proferida por esta C. 1ª Câmara no acórdão das fls. 256-260, que negou provimento à agravo de petição anterior da exequente,

que buscava a reinclusão das executadas no sistema informatizado de bloqueios bancários (SABB), ao fundamento de que “o Juízo da execução tem liberdade na condução do processo, podendo indeferir a produção de atos e diligências inúteis, sob pena de apenas gerar custos adicionais e desnecessários a execução, sem perder de vista que a parte pode indicar outros meios de efetividade da execução, caso tenha notícia sobre o patrimônio dos executados”.

Pelos fundamentos expostos, nego provimento ao agravo.

PREQUESTIONAMENTO E ADVERTÊNCIA ÀS PARTES

Quanto ao prequestionamento, considero-o realizado, salientando que, para considerar prequestionada a matéria, não há necessidade de referência expressa a todos os dispositivos legais ou argumentos invocados pelas partes, bastando que o Juízo explicita de forma clara e inequívoca as razões do seu convencimento (Súmula nº 297 e OJ nº 118 da SDI-1, ambas do TST).

Adirto as partes que a interposição de embargos manifestamente protelatórios implicará na imposição das penas previstas no art. 1.026, §§ 2º e 3º, devendo estarem atentas às regras de efetivo cabimento do recurso (CLT, arts. 769 e art. 1.022, incisos I e II do CPC).

Acordam os membros da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, conhecer do agravo de petição. No mérito, por igual votação, negar-lhe provimento. Custas de R\$ 44,26, pelas executadas (art. 789-A, IV, da CLT). Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 24 de março de 2021, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Hélio Bastida Lopes, os Desembargadores do Trabalho Wanderley Godoy Júnior e Roberto Luiz Guglielmetto. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Cristiane Kraemer Gehlen.

Helio Bastida Lopes
Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

ACIDENTE DE TRABALHO Morte do trabalhador

PROCESSO nº 0000835-64.2018.5.13.0003

Recurso Ordinário

Recorrente: Germana Lígia Régis Paulo Neto – ME

Recorrido: Espólio de Fábio Alves de Lima

Redator: Desembargador Edvaldo de Andrade

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. FALECIMENTO DO EMPREGADO. ATIVIDADE DE RISCO. VIGILANTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Nos termos do art. 927 do Código Civil, haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. No caso de vigilante, a exposição ao perigo é inquestionável, impondo-se a condenação da reclamada, mormente quando a prova contida nos autos evidencia que o trabalhador foi assassinado em decorrência do exercício de suas atividades funcionais. GRATUIDADE JUDICIÁRIA. PEQUENA ESCOLA DE BAIRRO. FECHAMENTO APÓS INFORTÚNIO COM EX-EMPREGADO. HIPOSSUFICIÊNCIA DEMONSTRADA. A reclamada constituía uma pequena escola de bairro localizada na cidade de João Pessoa/PB. Em decorrência dos fatos narrados no presente processo, a referida escola não conseguiu a quantidade de alunos suficientes para continuar a atividade de ensino, já que o assalto que ceifou a vida do ex-empregado contribuiu, significativamente, para o encerramento de suas atividades. O infortúnio que culminou com a morte do ex-empregado causou

grande comoção na capital paraibana e, por conseguinte, gerou uma insegurança nos pais em continuar com seus filhos na escola. Por tais considerações, concede-se a gratuidade judiciária à parte reclamada, dispensando-a do preparo. Recurso parcialmente provido.

RELATÓRIO

Vistos etc.

“Trata-se de recurso ordinário, oriundo da 3ª Vara do Trabalho de João Pessoa-PB, interposto nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por espólio de Fábio Alves de Lima em face de Germana Lígia Régis Paulo Neto – ME.

O Juízo de origem acolheu parcialmente os pedidos e condenou a reclamada às seguintes obrigações: indenização por danos morais, no valor de R\$ a) 37.480,00, devido à viúva e a cada um dos dependentes inclusos no polo ativo (valor total de R\$ 177.748,00); b) indenização por danos materiais, nos seguintes termos: R\$ 624,66 de pensão (acrescido o terço de férias, pelo seu duodécimo), sendo R\$ 156,16 por mês para cada um dos 4 dependentes, até 12.07.2026; a partir de 13.07.2026, R\$ 208,22 em favor da viúva e dos filhos Yngrid Vitória Farias de Lima e Ysaac Farias de Lima; a partir de 18.08.2031, R\$ 312,32 em favor da viúva e do filho Ysaac Farias de Lima, e, a partir de 15.09.2035, R\$ 624,66 devido apenas à viúva; c) anotar o liame empregatício na CTPS do empregado falecido, fazendo constar os seguintes dados contratuais: admissão em 13.01.2013; demissão em 01.09.2017; função de vigilante; salário equivalente ao mínimo legal, sob pena de multa no valor de R\$ 2.000,00; d) honorários advocatícios sucumbenciais, a cargo da parte reclamada, fixados em 10% do valor do crédito líquido; e) honorários periciais sob o encargo da parte ré, no valor de R\$1.500,00. Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 10.292,68, calculadas sobre R\$ 514.634,01.

Embargos de declaração opostos pela reclamada, os quais foram rejeitados.

A reclamada interpõe recurso ordinário, apresentando os seguintes pontos de irresignação: 1) quanto à realização do preparo recursal, alega que encerrou suas atividades no final do ano letivo de 2017, requerendo, em 21.03.2018, a baixa de sua inscrição no CNPJ (fl. 73), e, na sequência, em 08.06.2018, o cancelamento da sua inscrição municipal (fl. 72), o que a impossibilita de pagar as custas processuais e efetuar o depósito recursal; 2) pede o deferimento da gratuidade judiciária; 3) o Juízo de primeiro grau rejeitou a alegação de coisa julgada em relação ao acordo extrajudicial homologado nos autos do processo 0848403-91.2017.8.15.2001, que teve curso perante a 6ª Vara Cível da Comarca da Capital; 4) insurge-se quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, afirmando que manteve contrato de prestação de serviços com a empresa representada pelo falecido; 5) alega que ex-empregado prestava serviços de segurança e que não havia pessoalidade, subordinação e hierarquia no trabalho por ele prestado; 6) supletivamente, alega que o acidente ocorreu por culpa exclusiva do prestador de serviços; 7) insurge-se, ainda, quanto ao valor das indenizações.

Contrarrazões apresentadas.

Em sessão realizada em 09.02.2021, esta 2ª Turma concedeu vista legal dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

Em parecer (ID. E781030), o Ministério Público do Trabalho apresentou manifestação, concluindo pelo conhecimento e desprovisionamento do recurso da empresa ré e pelo acolhimento do pedido formulado em contrarrazões, a fim de que a ré seja condenada ao pagamento de multa por litigância de má-fé, fixada em 2% sobre o valor corrigido da causa.”

É o relatório, aprovado em sessão de julgamento, que adoto para os devidos fins.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

Peço vênica para transcrever, entre aspas, o voto do Desembargador Relator em relação a pontos nos quais não houve divergência do Colegiado.

ADMISSIBILIDADE

“A reclamada constituía uma pequena escola de bairro localizada em João Pessoa.

Em decorrência dos fatos narrados no presente processo, a referida escola não conseguiu a quantidade de alunos suficientes para continuar a atividade de ensino, já que o assalto que ceifou a vida do ex-empregado contribuiu, significativamente, para o encerramento de suas atividades.

O assalto que culminou com a morte do ex-empregado causou grande comoção na cidade de João Pessoa e, por conseguinte, gerou uma insegurança nos pais em continuar com seus filhos na escola.

Por tais considerações, concedo a gratuidade judiciária à reclamada, dispensando-a do preparo.

Atendidos os demais pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso.”

MÉRITO

Da coisa julgada

“Como bem ressaltou o Juízo de primeiro grau, inexistente ‘a tríplice identidade necessária para se configurar a coisa julgada, pois, conforme a própria ré esclarece em defesa, a autora e seus dependentes desistiram do acordo originariamente firmado’.

No acordo homologado no Juízo Cível, restou ressaltada ‘a exclusão da Sra. Érica de Farias Pereira de Lima e de seus filhos menores, representados pela mesma [sic], em razão da desistência do acordo firmado (ID 12016719), declarando extinto o processo com resolução do mérito, nos termos do art. 487, inciso III, alínea ‘b’, do CPC/2015’.

Por outro lado, discute-se, nos presentes autos, a existência ou não de relação de emprego, matéria sobre a qual o Juízo Cível não detém competência para apreciar e decidir.

Os pedidos constantes da inicial têm natureza jurídica nitidamente trabalhistas, em decorrência da alegação relação de emprego da parte.

Rejeito a arguição.”

Do vínculo de emprego

“Restou incontroverso nos autos a existência de relação de trabalho entre o ex-empregado (falecido) e a reclamada, até porque foi admitida a prestação de serviços pela defesa.

Cabe, portanto, verificar se estão presentes os requisitos da relação empregatícia.

Pelas razões que se seguem, de fato, existiu a relação de emprego e, por tal razão, não assiste razão à reclamada.

A parte reclamada relata na contestação que o falecido trabalhou a partir de 11.09.2015, por intermédio da empresa de sua propriedade, a JM Serviços e Portaria-MEI.

Sustenta a inexistência de pessoalidade na prestação de serviços, já que havia uma espécie de revezamento entre os prestadores de serviço da JM Serviços. Alega que a rotina de trabalho consistia em acompanhar a entrada e saída dos estudantes, em horários definidos. Acrescenta que dispunha de dois porteiros, razão pela qual não havia necessidade na contratação, com vínculo empregatício, de uma terceira pessoa apenas para o serviço de segurança em horários específicos.

Pois bem.

Inicialmente, é importante destacar que a reclamada trouxe aos autos um contrato de prestação de serviços que teria sido celebrado entre si e a empresa JM Serviços e Portaria-MEI, de propriedade do empregado falecido.

Acontece que a parte reclamante arguiu incidente de falsidade a respeito da assinatura do ex-empregado no contrato de prestação de serviços celebrado entre a reclamada e a JM Serviços (ID. 3a96b42).

Pela perícia realizada no documento, o expert assim concluiu:

9. CONCLUSÃO

Diante dos exames realizados nas assinaturas padrões encontradas nos documentos originais apresentados em confrontação com a assinatura questionada apresentada no documento (manuscrito impresso – fotocópia) ID 3a96b42 “Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ)” – página 2 Contrato de prestação de serviços com a firma JM Serviços e Portaria, permitiram emitir as seguintes conclusões:

1: A Assinatura questionada não corresponde à firma normal do autor;

2: Não há, nessas assinaturas, características relacionadas aos hábitos gráficos do autor, não sendo, portanto, possível atribuir a ele a autoria da assinatura em questão. Portanto, conclui este perito que a assinatura questionada não partiu do punho escritor do Senhor FÁBIO ALVES DE LIMA, conforme demonstrado e ilustrado no CONFRONTO GRAFOSCÓPICO [sic] do ITEM 7 – DOS EXAMES. (grifos acrescidos)

Da conclusão da perícia – comprovação de que a assinatura do empregado era falsa – vê-se que o documento apresentado no ID. 3a96b42 não serve como prova da existência de contrato de natureza civil entre as partes.

Nada obstante a alegação da reclamada de que ‘semelhante trabalho era desenvolvido para outros tomadores de iguais serviços’ (contestação, ID. D4d5b5f, p. 3), não há prova nos autos de que a empresa de propriedade do de cujus tenha prestado serviços a outras pessoas ou empresas.

A preposta da reclamada demonstrou desconhecimento dos fatos, em várias passagens de seu depoimento, como podemos observar:

[...] que houve um período em que o Sr. Fábio se acidentou, mas a depoente não sabe quem foi encaminhado em seu lugar, já que a depoente não mantinha contato frequente com ele ou quem vinha substituí-lo; , mas acredita que não tem certeza que o Sr. Fábio ganhava por esse serviço em torno de 1 salário-mínimo; que acredita que o pagamento dessa quantia era feito diretamente ao Sr. Fábio pela pessoa responsável pelo pagamento; que não tem certeza, mas acredita que eram passados recibos desses pagamentos; perguntas da advogada do reclamante; que não lembra do nome de nenhuma pessoa que tenha substituído o Sr. Fábio no serviço que ele prestava na escola; que o serviço prestado pelo Sr. Fábio era executado de segunda a sexta feira

[...]

Por sua vez, a prova testemunhal apresentada pela reclamada nada esclarece sobre a natureza jurídica da prestação de serviços.

A primeira testemunha, Tereza Cristina Marcolino de Souza, apenas menciona que ‘via muito pouco [o de cujus], uma vez que ele não adentrava as dependências da escola, pelo menos que a depoente tenha visto’, e que ‘antes da morte do Sr. Fábio, também houve um período em que ele sofreu um acidente, salvo engano, de moto, e o irmão dele o substituiu no serviço de segurança na escola, mas também ocorreu de ir outra pessoa fazer o serviço de segurança, sem ser o irmão do Sr. Fábio’.

Ora, pelo depoimento, a testemunha menciona apenas duas substituições do Sr. Fábio, demonstrando que as substituições ocorreram de forma esporádica.

A segunda testemunha trazida pela reclamada traz informações imprecisas, como podemos verificar:

... que não era todo dia que essa pessoa estava no local já descrito, a depoente se recorda que era, em média, 2 a 3 dias por semana que ela ali estava, acrescentando que nem sempre era a mesma pessoa, às vezes, era um moreno forte, outras vezes, um magro e alto; que não; que após o Juízo solicitar a depoente que olhasse lembra do rosto de nenhum deles para todas as pessoas que estão na sala de audiências, a depoente disse que não tem como afirmar se alguma dessas pessoas era um dos que ficava na motocicleta embaixo da árvore.

Quanto à alegação de que o Sr. Fábio foi substituído por seu irmão no primeiro semestre de 2017, restou evidente que isso aconteceu em virtude de um acidente ocorrido com o ex-empregado.

Ora, é evidente que em uma situação de acidente, como a relatada no processo, a vítima deixa de trabalhar para se recuperar. Nada mais óbvio.

Na hipótese, não importa quem substituiu o Sr. Fábio no serviço de segurança da escola, para efeito de caracterização do vínculo empregatício, considerando a natureza do afastamento do ex-empregado.

Assim, não há como considerar ‘que o Sr. FÁBIO possuía plena e absoluta autonomia para organizar o serviço que era prestado à reclamada, sendo ele próprio quem escolhia os seus colaboradores e com eles ajustava todas as condições de trabalho’ (razões finais da reclamada, fl. 237).

Dessa forma, correto o Juízo de primeiro grau, ao considerar que restou caracterizado o vínculo empregatício, com a remuneração especificada na sentença.”

Do acidente de trabalho – responsabilidade objetiva.

No caso dos autos, o Sr. Fábio foi vítima de uma abordagem com arma de fogo por parte de duas pessoas que transitavam na frente da escola reclamada. Naquela circunstância, a mãe de um aluno foi assaltada, e o ex-empregado, no exercício de suas atividades funcionais, tentou recuperar o bem subtraído (um aparelho celular). No enfrentamento com os bandidos, Sr. Fábio tentou imobilizar um dos assaltantes, ocasião em que foi alvejado com dois tiros, vindo a óbito.

Pois bem.

É consabido no meio jurídico que a obrigação de indenizar nasce da prática de ato ilícito que tenha causado prejuízo ou dano a outrem. Os danos morais se destacam nesse conceito, porque os prejuízos decorrentes do ato ilícito, nesse caso, violam a esfera extrapatrimonial do indivíduo. Os danos materiais concernem ao prejuízo material, podendo se consubstanciar em danos emergentes e lucros cessantes.

Nessa linha de raciocínio, tratando-se de alegação de dano ao trabalhador, decorrente da relação laboral, a responsabilidade civil – patrimonial ou extrapatrimonial – advém da existência daquele ato ilícito, decorrente de culpa do empregador, com a concomitante evidência de nexos causal entre o trabalho realizado na empresa e o prejuízo alegado.

O julgador há de investigar, então, a existência dos elementos fáticojurídicos que constituem a obrigação de reparar em decorrência da incidência do instituto da responsabilidade civil: a) ato ilícito; b) dano; c) nexos de causalidade com o trabalho; d) culpa.

Entretanto, no que concerne a esse último elemento, doutrina e jurisprudência modernas têm relativizado a sua constatação, nos casos em que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem, por inferência da disposição contida no Código Civil, art. 927, parágrafo único, assim redigida:

Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Este Tribunal, inclusive, possui Súmula de Jurisprudência que cristaliza, nesta 13ª Região da Justiça do Trabalho, esse entendimento, conforme a seguir expresso:

Súmula 10: ACIDENTE DE TRABALHO. É objetiva a responsabilidade de empresa que exerça atividade de risco diferenciado, nos casos de acidente de trabalho.

No caso em descortino, todos os elementos da responsabilidade civil estão configurados, especialmente considerando a hipótese da responsabilização objetiva.

Neste ponto, convém transcrever as brilhantes ponderações prestadas pelo Ministério Público do Trabalho, mediante parecer consignado nos autos, in verbis:

20. Assim, não se diga que o fato de o obreiro ter sido alvejado por projétil de arma de fogo, após a subtração do bem, quando empreendia tentativa de recuperá-lo, implica em concorrência de culpa. Ora, como dito alhures, em caso de responsabilidade objetiva, o dever de indenizar só fica afastado com a demonstração inequívoca do rompimento do nexos causal.

21. E a causa que acarreta o rompimento do nexos causal há de ser absolutamente independente. Se a causa for relativamente independente, não há campo propício para se falar em rompimento do nexos causal.

22. No caso vertente, o sinistro ocorreu depois da subtração do bem, no momento em que se tentava recuperá-lo. Ora, a responsabilidade objetiva só ficaria afastada se a nova cadeia causal, inaugurada pela perseguição subsequente ao roubo, fosse absolutamente independente da anterior.

23. Não é o caso.

24. Com efeito, o homicídio só ocorreu porque houve o roubo. Inexistente o roubo... inexistente o homicídio. É dizer, o roubo está na linha causal do evento danoso – homicídio. Decerto que se o trabalhador não tentasse recuperar o celular, possivelmente homicídio não haveria. Mas a nova cadeia causal inaugurada pela perseguição constitui causa relativamente independente. E a responsabilidade objetiva só ficaria afastada se a nova cadeia causal fosse absolutamente independente.

25. E mais, como estamos diante de hipótese de responsabilidade objetiva, em que não se afere culpa, de duas uma: i. ou a concorrência de culpa inaugura nova cadeia causal

absolutamente independente e afasta qualquer dever de indenizar (rompimento do nexo causal) ou ii. a concorrência de culpa inaugura nova cadeia causal relativamente independente, cuja ocorrência não afasta o dever de indenizar.

26. O que não é possível é se reconhecer a responsabilidade objetiva e, concomitantemente, se reconhecer a concorrência de culpa do empregado. Os institutos são como líquidos imiscíveis: não se misturam. Ou bem se afasta o dever de indenizar pelo rompimento do nexo causal, em razão da inauguração de nova cadeia causal, ou não se afasta o dever de indenizar porque a cadeia causal inaugurada é relativamente independente do evento anterior.

Nesse sentido, considerando tratar-se de modalidade de responsabilidade civil que prescinde da comprovação da culpa patronal, não há como comungar com o entendimento esposado pelo e. Relator Desembargador Francisco de Assis, no sentido de que houve culpa concorrente da vítima.

Além de todas estas considerações feitas pelo parquet, é importante consignar que, ainda que fosse possível averiguar a culpabilidade na conduta do empregado, não haveria que se falar em culpa concorrente, porque o ato praticado pelo ex-empregado não foi ilícito. A atitude do trabalhador falecido no infortúnio guarda estrita relação com a função por ele desempenhada, retratando pois uma conduta legítima, e, por isso mesmo, não haveria que se falar em culpa da vítima.

Tal como bem ponderou o Ministro Maurício Godinho Delgado, no julgamento do RR – 2110-06.2011.5.08.0206, “a função de vigilante extrapola a simples permanência em um espaço previamente determinado, podendo este profissional, no contexto das atribuições de proteção do patrimônio alheio, ser acionado a se posicionar ativamente frente a eventos inesperados que coloquem em risco a sua segurança e a dos bens e/ou pessoas por ele guardadas”.

Como se vê, o risco da atividade é inerente à função exercida pelo reclamante, a qual exige do trabalhador uma conduta proativa, visando à proteção pessoal ou patrimonial de terceiros.

Enfim, reconhecida a responsabilidade da reclamada pelos danos decorrentes do acidente de trabalho sofrido pelo autor e esclarecida a questão da inexistência de culpa da vítima, passa-se à análise das indenizações postuladas.

Do valor da indenização por danos morais

Inicialmente, convém pontuar que, embora a ação tenha sido ajuizada em 2018, quando já vigia o novo ordenamento processual trabalhista introduzido na CLT pela Lei nº 13.467/2017, é inaplicável o § 1º do art. 223-G da CLT, para fins de limitação do valor da pretensão reparatória, porque o caso retrata a hipótese de morte do trabalhador.

Entendo, pois, inaplicável a limitação imposta pelo retromencionado dispositivo legal na hipótese de morte do trabalhador, tal como ocorre no presente caso, no qual os titulares do dano indenizável são a viúva e os filhos do trabalhador, vítima fatal de acidente de trabalho.

Da análise do Título II-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, constata-se que a intenção do legislador foi manter o evento morte fora do alcance dos novos arts. 223-A a 223-G.

Isto porque, segundo o art. 223-B da CLT, o titular exclusivo do direito à reparação é a pessoa física ou jurídica vítima do dano extrapatrimonial (moral ou existencial) sofrido.

Assim, pela interpretação literal do dispositivo em comento, não seria possível aos parentes do trabalhador falecido pleitear indenização por dano extrapatrimonial pela morte do seu filho, o que se mostra totalmente desarrazoável.

Além disso, vê-se que o legislador não incluiu a vida no rol dos bens inerentes à pessoa física juridicamente tutelados (art. 223-D). Ainda que, no meu entendimento, este rol seja meramente exemplificativo, penso que a não inserção do bem jurídico “vida” foi proposital, isto é, agiu o legislador com o claro intuito de deixar o evento “morte” fora do alcance da regulamentação prevista no Título II-A da CLT. Entender de forma diversa seria admitir que o legislador salvaguardou o bem jurídico “autoestima”, ao prevê-lo no rol do art. 223-D, deixando desprotegido o bem jurídico “vida”, o que seria um evidente contrassenso.

Ademais, vale anotar que a indenização prevista no § 1º do art. 223-G tem como base de cálculo o “salário contratual do ofendido”, o que reforça a ideia de que a vítima do dano nesta hipótese legal não pode ser outra pessoa que não o próprio trabalhador.

Como se não fosse o bastante, para espantar qualquer dúvida a respeito do tema, foi editada a Medida Provisória nº 808/2017, que, embora tenha caducado, passou a prever expressamente,

mediante a inclusão do § 5º ao art. 223-G, que a tariffação do dano moral não se aplica “ aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte”.

Nesse sentido, não há que se falar na aplicação do § 1º do art. 223-G da CLT, uma vez que, no meu entendimento, deve ser aplicado o art. 944 do Código Civil, no presente caso, para fins de arbitramento da pretensão indenizatória.

A avaliação do dano moral costuma ser questão tormentosa para o julgador. Por isso, algumas noções têm de ser consideradas, para que o valor não se afigure aleatório.

Com efeito, no que se refere ao valor arbitrado à reparação por dano moral, o julgador deve-se ater ao arbitramento e, como corolário, à função primordial da indenização – a restituição integral – vislumbrando, apenas como consequência natural, as funções preventiva e pedagógica da reparação.

Em seu mister, o magistrado obrigatoriamente estudará os elementos que fecundaram o ato ilícito em decorrência do qual se produziu o dano moral e a subsequente obrigação de repará-lo. A avaliação de tais fatores – os elementos geradores da ação, aqui incluído o componente psíquico, uma vez que o discernimento está estreitamente associado ao grau de civilidade dos indivíduos, que confere maior ou menor nível de potencial ofensivo e lesivo aos interesses de outrem – conduzirá o Juiz à possibilidade de mensuração do prejuízo e, por consequência, à sua capacidade de estimá-lo em pecúnia. Deve-se ter em mente, pois, que, na análise dos danos morais, é de grande importância a consciência do arcabouço psicológico dos agentes implicados.

Acresça-se que a importância a ser fixada como indenização se mede pela extensão do dano moral sofrido (art. 944 do CC). Assim, o respectivo valor deve representar uma compensação financeira pela dor e sofrimento da vítima e, ao mesmo tempo, ser capaz de desestimular a repetição da prática ilícita, observando-se a capacidade financeira do ofensor.

Significa dizer que o valor da indenização não pode ser insignificante, para não estimular a reincidência e retirar seu efeito pedagógico. De igual forma, não pode ser excessivo, proporcionando o enriquecimento sem causa do beneficiário.

Nesse contexto, considerando as peculiaridades do presente caso, e levando-se em conta os casos similares ao presente, precedentes desta Corte, reputo adequado o arbitramento realizado pelo juízo de origem, a título de indenização por danos morais (R\$ 37.480,00 devidos à viúva e a cada um dos dependentes inclusos no polo ativo, correspondendo ao valor total de R\$ 177.748,00).

Do valor da indenização por danos materiais

Em relação à indenização por danos materiais, se aplica ao caso, por analogia, o inciso II do art. 948 do CC/2002, in verbis:

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:
(...)

II – na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

No meu entendimento, a magistrada de origem agiu com acerto ao deferir a pretensão indenizatória, tendo como base o salário mínimo vigente à época dos fatos, com a redução de 1/3 (sendo esta proporção referente à presunção das despesas pessoais da vítima), dividindo-se o valor em partes iguais, à viúva e aos filhos do trabalhador falecido, observando, ainda, o termo final de cada uma das pensões em proporção às idades de cada um dos beneficiários.

Portanto, reputo o correto os parâmetros considerados pelo juízo de origem, nos moldes como fixados na sentença.

Da litigância de má-fé

“Comprovado pela perícia grafotécnica que a assinatura do exempregado, aposta no suposto contrato de natureza civil celebrado entre o trabalhador e a reclamada, é falsa, além de tornar inválida a prova, caracteriza conduta atentatória à boa-fé processual, ferindo o preceito definido no art. 5º do CPC.

Dessa forma, demonstrada a atitude de alteração da verdade dos fatos, impõe-se à reclamada o pagamento de multa por litigância de má-fé, em 2% sobre o valor corrigido da causa, com fundamento no art. 793-B, II, da CLT, revertida em favor da parte reclamante, em consonância com o Parecer do Ministério Público do Trabalho.”

CONCLUSÃO

Isso posto, dou parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada, apenas para lhe conceder a gratuidade judiciária. Paralelamente, acolho o requerimento formulado em contrarrazões, para condenar a reclamada ao pagamento de multa por litigância de má-fé, em 2% sobre o valor corrigido da causa, com fundamento no art. 793-B, II, da CLT, revertida em favor da parte reclamante. Custas majoradas, conforme planilha de cálculo anexa, porém dispensadas, em razão da concessão da gratuidade judiciária à reclamada.

ACÓRDÃO

Acorda a Colenda 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com a presença do(a) representante da Procuradoria Regional do Trabalho, por maioria, vencido parcialmente Sua Excelência o Senhor Desembargador Relator, dar parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada, apenas para lhe conceder a gratuidade judiciária. Paralelamente,

Acolher o requerimento formulado em contrarrazões, para condenar a reclamada ao pagamento de multa por litigância de má-fé, em 2% sobre o valor corrigido da causa, com fundamento no art. 793-B, II, da CLT, revertida em favor da parte reclamante. Custas majoradas, conforme planilha de cálculo anexa, porém dispensadas, em razão da concessão da gratuidade judiciária à reclamada.

Participaram da Sessão de Julgamento Telepresencial realizada no dia 23/03/2021, sob a Presidência de Sua Excelência o Senhor Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva, Suas Excelências os Senhores Desembargadores Edvaldo de Andrade e Wolney de Macedo Cordeiro, bem como Sua Excelência o Senhor Procurador do Trabalho José Caetano dos Santos Filho.

Suspeição de Sua Excelência o Senhor Desembargador Ubiratan Moreira Delgado. Sustentação oral dos advogados Caius Marcellus de Araújo Lacerda pela reclamada e Nyanne Bezerra pelo reclamante.

Acórdão por sua excelência o Senhor Desembargador Edvaldo de Andrade.
(Assinado eletronicamente.)

Edvaldo de Andrade

Desembargador do TRT-13 designado para redigir o acórdão

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

JUSTIÇA GRATUITA
Cabimento

PROCESSO TRT/15ª nº 0010009-82.2018.5.15.0087
Recurso Ordinário
Recorrente: Otávia Silva Leite
Recorrente: GR Serviços e Alimentação Ltda.
Recorrido: Otávia Silva Leite
Recorrido: GR Serviços e Alimentação Ltda.
Origem: 1ª Vara do Trabalho de Paulínia
Juíza Sentenciante: Leticia Gouveia Antonioli

EMENTA

JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDEVIDOS.
I – INCONSTITUCIONALIDADE. Alguns dispositivos introduzidos na CLT pela Lei nº 13.467/17 (§ 4º do art. 790-B, § 4º do art. 791-A e §§ 2º e 3º do art. 844) dão a entender que os benefícios da assistência judiciária gratuita no processo do trabalho praticamente não existiriam. Ocorre que tais dispositivos contrariam toda tradição jurídica

brasileira e afrontam, também, de forma expressa e nítida, o previsto no inciso LXXIV do art. 5º da CF: “O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”. Ao dizerem que o beneficiário da justiça gratuita será condenado ao pagamento de custas e de honorários periciais e advocatícios, inclusive, com execução nos próprios autos, esses dispositivos estão, de fato, fazendo uma ameaça aos pobres (ou seja, aos trabalhadores em geral, conforme se extrai da triste realidade econômica brasileira), no sentido de que poderão ser punidos com custos processuais caso percam a reclamação. Tenta-se justificar a medida com o argumento da necessidade de conter o alto número de reclamações trabalhistas no Brasil, mas esse alto número tem origem em dois aspectos muito distintos, um deles negativo e outro até positivo, que não estão relacionados com a medida adotada. O primeiro é o alto índice de descumprimento da legislação trabalhista, bastando ver, para comprovar isso, que o maior número de reclamações versa sobre verbas rescisórias não pagas. O segundo é a credibilidade que a Justiça do Trabalho tem perante o jurisdicionado, o que está demonstrando pelos números, que comprovam, também, que o princípio do acesso à justiça tem sido garantido de forma efetiva nesta especializada. O que resta dessa medida, portanto, é meramente a tentativa de inviabilizar o acesso à justiça por meio de ameaça aos trabalhadores, partindo de um pressuposto, sem respaldo fático e jurídico, de que os beneficiários da justiça gratuita, de forma generalizada, formulam pretensões indevidas e aventureiras. Tivesse o legislador um argumento para limitar o preceito constitucional, na perspectiva da noção de abuso de direito, poderia, no máximo, fixar punições proporcionais e mais eficazes (que não onerassem desproporcionalmente o pobre ou coibisse o acesso à justiça) para os casos, legalmente fixados, de uso abusivo. Aliás, o legislador cuidou especificamente da litigância de má-fé, tratada como “dano processual”, nos arts. 793-A, 793-B, 793-C e 793-D[1], e, curiosamente, não fez menção ao beneficiário da assistência judiciária gratuita. Assim, com muito esforço e interpretação extensiva de discutível validade, se poderia chegar à compreensão de que o beneficiário da assistência judiciária gratuita não se exime das responsabilidades fixadas nos últimos dispositivos em questão, mas jamais poderia ser punido pela mera improcedência do pedido, por estar amparado pela garantia fixada, de forma inequívoca, no inciso LXXIV do art. 5º da CF. A Lei nº 13.467/17 ao fixar custos processuais ao beneficiário da justiça gratuita incorreu em grave impropriedade jurídica. Se a Constituição garante a assistência integral a lei não pode reduzir o alcance da garantia constitucional, não se podendo adotar a improcedência do pedido como parâmetro para isso, pois o direito de ação é abstrato. O regular exercício do direito constitucional de ação não está vinculado à procedência do pedido. A improcedência do pedido não representa a prática de um ato ilícito, estando, igualmente, na esfera do exercício regular de um direito. Assim, não pode o legislador infraconstitucional atribuir à mera improcedência, vista como exercício regular de um direito, o efeito de negar vigência a uma garantia constitucional. O exercício regular do direito de ação não pode gerar perda da eficácia da garantia constitucional da assistência judiciária gratuita. Foi essa, aliás, a percepção condutora do voto do Ministro Luís Roberto Barroso, anunciado no dia 10/05/18, na sessão de julgamento da ADI 5766, por meio da qual a PGR pretende a declaração da inconstitucionalidade dos referidos dispositivos. Por todos esses fundamentos, a declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos referidos não tem como ser evitada mesmo diante da reserva de plenário, ainda mais considerando que o pleno deste Tribunal abdicou de sua proeminência de deliberar a respeito ao decidir pela não apreciação da matéria enquanto o STF não se pronunciar a respeito na ADI 5766 e também pelo fato de que, no âmbito do STF, não há a mínima previsão de quando esse julgamento irá ocorrer. Concretamente, no ordenamento jurídico nacional, nenhuma lei possui o valor jurídico de uma constitucionalidade absoluta. A constitucionalidade é presumida e a sua constitucionalidade só se torna inquestionável após ser assim declarada expressamente como tal, não valendo para a produção desse efeito, obviamente, a mera omissão dos órgãos competentes. A inércia dos órgãos judiciários originariamente competentes não é capaz de transformar uma norma flagrantemente inconstitucional – com todas as repercussões que se produzem de forma permanentes nas vidas das pessoas – em constitucional e vincular a todos

os demais órgãos jurisdicionais, cuja atuação, em concreto, dependa da apreciação da questão. Na omissão prevalece o controle difuso.

II – INCONVENCIONALIDADE. É incontornável a declaração da inconvenção dos dispositivos em questão, cujo nítido objetivo é o de punir o direito de ação exercido pelo beneficiário da justiça gratuita, contrariando, por conseguinte, todos os princípios historicamente concebidos em torno da ampliação do acesso à justiça. Neste sentido, sobressai o art. 8º, do Pacto de San Jose da Costa Rica. Vale lembrar que o mesmo documento deixou clara a impossibilidade de se promoverem retrocessos nas garantias nele reconhecidas (art. 26). O acesso à justiça, além disso, está assegurado pelo art. 5º, incisos XXXV e LXXIV, da Constituição da República, pelo art. XVIII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (DUDH), de 1948, e pelo art. 14.1, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), de 19.12.1966 (promulgado pelo Decreto nº 592, de 06.07.1992). III – PREVALÊNCIA DA REGRA DO CPC SOBRE O § 4º DO ART. 791-A DA CLT. Muitos tentam justificar, com a menção 791-A DA CLT, ao disposto no CPC, a regra trazida no § 4º do art. 791-A da CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 13.467/17, mas as disposições são muito distintas. No art. 98 do CPC a gratuidade foi estabelecida no sentido próprio da palavra, ou seja, para a eliminação de todo o custo do processo que impeça ou dificulte o acesso à justiça, o que não afastou, no processo civil, a possibilidade da aplicação de multas processuais ao beneficiário, mas apenas no caso em que este exerça o direito processual de forma abusiva (§ 4º do mesmo artigo). A única exceção que o art. 98 admite e que, de fato, não constitui uma exceção, diz respeito à obrigação de pagamento de despesas processuais e honorários advocatícios que decorram da sucumbência (§ 2º), mas que somente poderão ser cobradas pelo credor se, no prazo de 05 anos, o beneficiário superar a situação econômica que lhe conferiu o direito à gratuidade, cabendo, inclusive, ao credor fazer prova a respeito (§ 3º), até porque “presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural” (§ 3º do art. 99). Na regra do processo civil não se anulam os efeitos da justiça gratuita. O que se diz é que as eventuais despesas do processo poderão ser cobradas futuramente, dentro do prazo prescricional de 05 anos, caso o credor demonstre “que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade”. Assim, se advierem fatos futuros que alterem a condição econômica do beneficiário da justiça gratuita, os custos processuais, fixados em resolução suspensiva, poderão ser cobrados e por iniciativa do credor, a quem, inclusive, caberá o encargo de provar a ocorrência desses fatos. Nos dispositivos da CLT se autorizou ao juiz, de ofício, fixar custo processual ao beneficiário da justiça gratuita, efetuando a cobrança sobre os valores auferidos no processo em que a gratuidade foi concedida, o que representa, anular a própria concessão conferida. Desse modo, não fosse inconstitucional e se ultrapassasse o crivo da inconvenção, o § 4º do art. 791-A da CLT não teria como ser aplicado, vez que, obrigatoriamente, cederia espaço à regra CPC. Não cabe, no conflito de normas estabelecido, entre a previsão da Lei nº 13.467/17 e o Código de Processo Civil, invocar a aplicação da nova “lei trabalhista”, por ser mais específica, porque, em se tratando de garantias fundamentais, a regra específica não pode reduzir o patamar já alcançado por norma mais ampla, vez que isso representaria a consagração de um estrato social determinado ao qual se imporia uma condição de subcidadania. Na Corte Internacional de Direitos Humanos prevalece o princípio “pro homine”, no aspecto de que em sede de direitos fundamentais, interpreta-se sempre a favor da pessoa. Com isso, a norma específica só pretere a norma geral quando for mais benéfica.

IV – INAPLICABILIDADE DA NORMA DO CPC. Não é o caso, entretanto, de suprir a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, com a aplicação subsidiária do CPC; primeiro porque essa supressão não está autorizada pelo art. 769 da CLT; segundo, porque, mesmo menos agressiva, a norma do CPC, que é direcionada a outro tipo conflito, constituiria, se aplicada fosse, uma forma de ameaça a um grupo social específico, no caso, os(as) trabalhadores(as), rebaixando sua condição de cidadania e dificultando o seu acesso à justiça. A suspensão mantém sob os ombros do cidadão a quem se conferiu os benefícios da justiça gratuita – o que, vale frisar, não é nenhum privilégio, e sim o atestado de sua condição, nada invejável na realidade capitalista, de ser uma

pessoa que não tem como sequer suportar os custos de um processo em prejuízo de sua subsistência – o peso de mais uma dívida, que, mesmo não exigível, tende a ser alvo de iniciativas de cobrança, ainda que na forma de uma “conciliação”, vez que o processo suspenso por 02 ou 05 anos gera impacto negativo nos dados estatísticos do fluxo processual da unidade judiciária respectiva; e, segundo, por ser uma medida que, sem essas iniciativas de “solução”, tende a ser inócua, na medida em que só por uma dessas situações completamente fora do padrão de normalidade, um trabalhador miserável se torna comprovada e insofismavelmente rico em 02 ou 05 anos.

V – INAPLICABILIDADE CONCRETA DA REGRA DA CLT. Não fossem todos os impedimentos jurídicos acima citados, a aplicação dos dispositivos em questão encontraria óbice ainda em sua total ausência de parâmetros claros, lógicos e coerentes. Com efeito, se a execução da condenação em honorários, quando suspensa a exigibilidade, depende do ato de o “credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade”, não há lógica racional alguma em transferir para o juiz essa atribuição quando se considere não haver a condição para a suspensão, ainda mais a partir de um parâmetro sem qualquer critério, qual seja, a existência de “créditos capazes de suportar a despesa”. Se a execução depende da superação da insuficiência que justificou a concessão, não há como, em execução antecipada, que se faz pela retenção do valor dos honorários do montante de devido ao reclamante, desprezar a mesma condição. Somente se houvesse alguma objetividade concreta para declarar que o proveito obtido no processo fosse capaz de alterar a posição econômica do trabalhador, a ponto deste poder ser declarado rico, considerando esta, inclusive, uma alteração com razoável previsão de permanência, é que se poderia, por interpretação sistemática e lógica do referido dispositivo, dar efeito à condenação em honorários advocatícios ao beneficiário da justiça, o que, em concreto, representa revogar a concessão. O problema é que não há essa objetividade na lei e não cabe ao juiz fazer essa ilação sem qualquer parâmetro apenas para, de forma arbitrária, punir o direito de ação. Além disso, a tarefa na fixação do valor dos honorários não se apresentaria, pelos termos da lei, tão óbvia como muitos têm feito. Nos termos expressos do art. 791-A da CLT, conforme redação trazida pela Lei nº 13.467/17, a remuneração dos advogados de reclamantes (trabalhadores) é vinculada ao proveito econômico obtido no processo, enquanto que a remuneração dos advogados de reclamadas (empregadoras), em geral, não depende do resultado da lide. Por isso, o valor do pedido não é base de cálculo dos honorários. Quando se estiver diante da improcedência total dos pedidos, não se tem fundamento legal para impor uma condenação de honorários advocatícios ao reclamante. Havendo sucumbência recíproca, a norma a ser aplicada é a do § 3º do mesmo art. 791-A, que atribui ao juiz o ato de arbitrar o valor e, para isso, deve sempre ter em mente as diferenças econômicas das partes, conforme determina, inclusive, o art. 223-G, XI, da CLT, com o teor também trazido pela Lei nº 13.467/17, respeitando, inclusive, o princípio constitucional da isonomia (art. 5º, da CF), pois caput uma visualização concreta da igualdade impõe um tratamento dos desiguais de forma desigual, na medida em que se desiguam. Assim, o custo processual dos honorários advocatícios deve se relacionar à diversidade econômica das partes que é, inclusive, a característica específica da relação jurídica trabalhista, instrumentalizada pelo processo do trabalho.

VI – INAPLICABILIDADE DA CONDENAÇÃO NO CASO CONCRETO. Não bastasse tudo isso, analisando o presente caso e subtraindo da totalidade dos pedidos formulados e seus respectivos valores as formulações que são, de fato, consequências jurídicas de ordem pública pertinentes a ilícitos trabalhistas reconhecidos, e que não dependem, pois, de pedido da parte, como, por exemplo, a multa do art. 477, § 8º, e a penalidade constante do art. 467, ambos da CLT; as que trazem quantificação meramente indicativa de valores pertinentes a indenizações, que, concretamente, são arbitradas pelo juízo; as que dizem respeito a reparações por acidente do trabalho, que estão fora do âmbito de qualquer possibilidade de quantificação para efeito sucumbencial (cf. parágrafo único do art. 129, da Lei nº 8.213/91); e, ainda, aquelas cuja pretensão foi acolhida em valor inferior ao indicado, o que não constitui sucumbência parcial (Súmula nº 326 do STJ), tem-se que a sucumbência da reclamante foi mínima, fazendo incidir a re-

gra contida no §8º do art. 85 do CPC, que autoriza, por critério de equidade, afastar a condenação em honorários advocatícios. Sendo assim, por todos esses argumentos, reforma-se a sentença, para absolver a reclamante, beneficiária da justiça gratuita, da condenação em honorários advocatícios. Aproveito para enviar Ementa para os casos de justiça gratuita, lembrando que o item IV precisa de uma avaliação concreta do caso. E se não estivermos diante de uma condenação em valor ínfimo nem é para constar do voto e da Ementa, evidentemente. CPC.

RELATÓRIO

Inconformadas com a r. sentença de fls. 821/839 que julgou parcialmente procedente a reclamação trabalhista, recorre a reclamada, petição de fls. 859/873, e a reclamante, petição de fls. 894/909, pleiteando a reforma da sentença.

A reclamante apresentou contrarrazões às fls. 914/925 e a reclamada às fls. 926/931.

É o relatório.

Fundamentação

VOTO

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA

Da análise dos pressupostos processuais, verifico que a reclamada substituiu o depósito recursal por seguro garantia judicial (fls. 890/893), efetuando o recolhimento das custas processuais (fls. 888/889).

Sobre o tema cabem algumas considerações.

As disposições constantes do art. 899 da CLT, alterado pela Lei nº 13.467/17, no sentido de que “o valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte” (§ 9º); que “são isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial” (§ 10) e que “o depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial” (§ 11), deixa claro que o legislador contrariou a finalidade do processo e criou um fator de discriminação, favorecendo alguns empregadores, inclusive do setor econômico, sem qualquer apoio constitucional para tanto, ou até mesmo sem uma razão de ordem econômica, criando uma presunção juridicamente indevida e perversa, ao mesmo tempo em que, em diversas outras passagens, tentou onerar o trabalhador, criando obstáculos ao acesso à justiça.

Ora, quando tratou da assistência judiciária gratuita, visualizando, sobretudo, a posição social, política, jurídica e econômica dos trabalhadores, o legislador impôs ao reclamante que ganha mais de R\$2.212,52 a obrigação de provar a sua insuficiência econômica para obter os benefícios da assistência judiciária (e mesmo assim restrita).

No art. 899, referindo-se especificamente aos empregadores, tentou conferir a alguns deles um benefício processual, presumindo sua insuficiência de recursos. Mas se o empregador, atendendo aos ditames constitucionais, do valor social da livre iniciativa (arts. 1º, IV, e 170, III, da CF), da função social da propriedade (arts. 5º, XXIII e 186, III e IV, da CF), ao se valer do trabalho alheio para a consecução de seus fins deve, necessariamente, possuir condições econômicas para tanto, já que o contrário poderia até ser identificado como prática do crime de estelionato (art. 171, CP) ou da ilicitude prevista nos arts. 186 e 187 do Código Civil, trata-se de uma inversão indevida e perversa a presunção estabelecida pela lei, até porque a realidade demonstra que empregadores domésticos, entidades sem fins lucrativos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte podem ter condições financeiras bem mais confortáveis que a de muitos outros empregadores.

O art. 2º da CLT, ademais, equipara diversas dessas entidades a um empregador como outro qualquer, fixando a noção de cabe ao empregador os riscos da atividade econômica. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, por sua vez, não faz distinção quanto à qualidade do empregador doméstico. O art. 170 da CF no inciso IX, garante tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte, mas o preconiza sem abalar a eficácia da valorização do trabalho humano e os ditames da justiça social (caput do mesmo artigo). E, por fim, a Lei nº 11.101/05, da recuperação ju-

dicial, não se trata de um mecanismo jurídico a serviço do “calote”, com o beneplácito do Judiciário, valendo lembrar que o risco da atividade econômica é do empregador (art. 2º da CLT) e que a livre iniciativa está vinculada a cumprir seu valor social (inciso IV, do art. 1º, da CF).

Fácil verificar, portanto, que a lei não pode se direcionar à mera defesa do interesse privado de um devedor determinado e muito menos a quebrar a eficácia dos direitos trabalhistas e dos mecanismos de sua efetivação.

O que trazem os §§ 9º, 10 e 11 do art. 899 da CLT são, portanto, privilégios injustificados, que ferem o princípio da igualdade, a livre iniciativa e o necessário respeito ao projeto social fixado na Constituição.

Ademais, a interpretação literal do § 11 do art. 899 da CLT, conforme redação trazida pela Lei nº 13.467-17, que possibilita uma “substituição” do depósito recursal pela “fiança bancária ou seguro judicial”, impõe a compreensão de que se está cuidando de institutos jurídicos distintos.

A fiança bancária e o seguro garantia judicial são tratados, de forma específica, no 2º do art. 835 do CPC: “§ 2º Para fins de substituição da penhora, equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento”.

De forma mais clara, a fiança bancária e o seguro garantia judicial constituem modalidade alternativa à penhora de dinheiro, servindo, pois, à garantia plena da execução, com o requisito, inclusive, do acréscimo de 30% do valor da execução.

Não existe, pois, mesmo por meio da aplicação do § 11 do art. 899 da CLT, a possibilidade de o empregador apresentar um seguro judicial que meramente garanta o valor do depósito recursal. A garantia em questão, que, inclusive, deve ser ampliada, é a garantia da efetividade do processo.

Ainda que assim não fosse, a apólice apresentada pela recorrente às fls. 890/893 é precária, possuindo prazo de vigência até 21/11/2022 (não contemplando o término da demanda/execução, já que a tramitação processual pode ultrapassar referido prazo), além de o valor da garantia, no importe de R\$ 12.777,06, não ter sequer atingido o valor da condenação, arbitrada em R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), o que evidencia a incompatibilidade da medida adotada pela reclamada para a garantia do juízo.

Portanto, prevalecendo todas essas normas fundamentais do ordenamento jurídico sobre os inusitados (para dizer o mínimo) textos dos §§ 9º, 10 e 11 do art. 899 da CLT, trazidos pela Lei nº 13.467/17, não conheço do recurso da reclamada, por deserto.

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE

Presentes os pressupostos recursais intrínsecos, conheço.

I – JUSTIÇA GRATUITA

Requer a reclamante, preliminarmente, a concessão da justiça gratuita “por não estar em condição de pagar às custas do processo e nem os honorários de advogado” (fl. 897).

Já a sentença proferida pelo juízo de origem entendeu que (fl. 838):

“No caso dos autos, e conforme consta em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS (fls. 238/247), a autora recebia salário superior a 40% (quarenta por cento) do teto de benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, que atualmente é R\$ 5.839,45 (cinco mil, oitocentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos).”

Contudo, em que pese o posicionamento do juízo de origem, entendo que os fundamentos contidos na sentença não merecem prosperar. Senão vejamos.

Dispõem os §§ 3º e 4º do art. 790:

“Art. 790.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

“§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.” (NR)

Nos termos do § 3º a assistência judiciária gratuita será concedida, inclusive de ofício, a quem ganha até 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje R\$ 5.839,45, representando, portanto, um ganho de R\$ 2.335,78.

Vale reparar que o legislador utilizou o verbo no presente, “perceberem”, o que significa dizer que a situação pretérita pertinente ao eventual vínculo de emprego já cessado, que seja objeto de discussão no processo, não interfere nessa avaliação.

Se no momento da propositura da reclamação o autor estiver desempregado e, portanto, não receber qualquer importância salarial, será essa a realidade a ser considerada para o efeito da concessão da assistência judiciária gratuita.

O trabalhador desemprego, portanto, terá direito à assistência judiciária gratuita, independentemente de qualquer outra condição, nos termos fixados pelo § 3º do art. 790, da CLT.

Lembre-se que após a aprovação da “reforma” trabalhista foram intensas e públicas as cobranças para que os juízes aplicassem a nova lei, literalmente.

O § 4º não se trata de uma condicionante do § 3º e, assim, pela literalidade dos referidos dispositivos, só se pode entender que a concessão da assistência judiciária gratuita no caso do § 3º independe de qualquer comprovação de insuficiência, presumindo-se, pela própria limitação do valor, a debilidade econômica.

A comprovação de insuficiência de recursos, portanto, é restrita à hipótese do § 4º, com relação aos reclamantes cujo salário, no momento da propositura da reclamação, for superior ao limite estabelecido no § 3º.

A grande questão é como alguém prova um fato negativo? Como provar que não se tem condições de fazer ou deixar de fazer algo? De fato, como há muito já definiu o direito processual, os fatos negativos não se provam, cumprindo precisamente à parte contrária fazer a prova da situação inversa.

Assim, no caso, caberia à parte contrária provar que o pretendente ao benefício da assistência judiciária gratuita tem condições financeiras para arcar com os custos do processo.

Mas, para facilitação do acesso à justiça, a lei concebeu, expressamente, que a comprovação da miserabilidade se fará pela mera declaração do requerente, à qual se atribui a presunção de veracidade, cumprindo, pois, à parte contrária a prova do fato em sentido contrário (Lei nº 7.115/83). A Lei nº 7.150/86, inclusive, garantiu que essa declaração fosse firmada na própria petição inicial. Essas fórmulas foram reproduzidas no art. 99, do Código de Processo Civil de 2015.

Consequentemente, ainda que não se queira entender o § 3º na forma acima proposta, a comprovação exigida no § 4º deve ser tida como satisfeita pela declaração firmada na petição inicial.

Entender de modo diverso representa cometer ao menos quatro erros técnicos jurídicos graves:

1) afrontar o princípio processual básico da prova, extraído da lógica, de que os fatos negativos não se provam;

2) recusar a existência de normas jurídicas que, há muito, para efetivar a garantia do acesso à justiça, conferiram presunção de veracidade à declaração do requerente;

3) rebaixar o patamar de cidadania dos trabalhadores, considerando-os cidadãos de “segunda classe” e providos de uma moral rebaixada, vez que só a sua palavra, dentre todos os demais cidadãos, não merece credibilidade e respeito, invertendo, inclusive, a regra de julgamento extraída da presunção “hominis”, uma vez que os trabalhadores são os que, como se diz, estão na base da pirâmide da distribuição da riqueza socialmente produzida.

4) criar um privilégio processual injustificável aos empregadores, vez que obstáculo de acesso à justiça fixado só se aplicaria ao trabalhador pobre na situação de uma reclamação trabalhista, não sendo oponível, pois, por outros réus, em outras modalidades de relações jurídicas.

Lembre-se que o salário mínimo ideal, segundo o Dieese, para manter uma família, é de R\$ 4.277,04, sendo que a média salarial paga ao trabalhador brasileiro é de R\$ 2.340,00.

Ou seja, a não concessão da assistência judiciária gratuita e integral a quem recebe (ou, pior, recebia, dada a sua condição atual de desempregada, como salientado no recurso) salário equivalente ao que seria minimamente suficiente para cumprir as promessas fixadas no inciso IV, do art. 7º da CF, além do cometimento de erros técnicos jurídicos relevantes, é uma enorme violência, pois representa exigir que alguém que se encontra muito próximo da linha da miséria (R\$ 550,00 por mês, considerando a renda familiar per capita), comprove que o custo de um processo pode colocar em risco seu orçamento familiar, sendo que, no Brasil quase ¼ da população está nessa

situação, enquanto as grandes empresas aumentam seus lucros e a riqueza produzida pelos trabalhadores se acumulam nas mãos de muito poucos.

Nestes termos, dou provimento ao apelo para deferir a concessão dos benefícios da justiça gratuita à reclamante.

II – HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Pleiteia a reclamante a reforma do julgado para excluir o pagamento de honorários sucumbenciais em favor do patrono da reclamada.

Pois bem.

Conforme redação dada pela Lei nº 13.467/17, o § 4º do art. 791-A, cuidando dos honorários advocatícios, prevê que: “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”.

E os §§ 2º e 3º do art. 844 estipulam que:

“§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.”

Tais previsões, no entanto, não se bastam em si, devendo ser integradas à totalidade da ordem jurídica, para verificação de sua juridicidade, além de se submeterem a uma interpretação que respeitem os pressupostos lógicos linguísticos e a coerência sistêmica normativa.

Então, vejamos.

a) Da inconstitucionalidade

Esses dispositivos dão a entender que a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita no processo do trabalho, a partir dos parâmetros da Lei nº 13.467/17, seria apenas parcial, ou, mais propriamente, que a justiça gratuita na Justiça do Trabalho deixaria de existir.

Esses dispositivos, no entanto, contrariam toda tradição jurídica brasileira e afrontam, também, de forma expressa e nítida, o previsto no inciso LXXIV do art. 5º da CF: “O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Ao dizerem que o beneficiário da justiça gratuita será condenado ao pagamento de custas e de honorários periciais e advocatícios, inclusive, com execução nos próprios autos, esses dispositivos estão, de fato, fazendo uma ameaça aos pobres (ou seja, aos trabalhadores em geral, conforme se extrai da triste realidade econômica brasileira), no sentido de que poderão ser punidos com custos processuais caso percam a reclamação.

Tenta-se justificar a medida com o argumento da necessidade de conter o alto número de reclamações trabalhistas no Brasil, mas esse alto número tem origem em dois aspectos muito distintos, um deles negativo e outro até positivo, que não estão relacionados com a medida adotada. O primeiro é o alto índice de descumprimento da legislação trabalhista, bastando ver, para comprovar isso, que o maior número de reclamações versa sobre verbas rescisórias não pagas. O segundo é a credibilidade que a Justiça do Trabalho tem perante o jurisdicionado, o que está demonstrando pelos números, que comprovam, também, que o princípio do acesso à justiça tem sido garantido de forma efetiva nesta especializada.

O que resta dessa medida, portanto, é meramente a tentativa de inviabilizar o acesso à justiça por meio de ameaça aos trabalhadores, partindo de um pressuposto, sem respaldo fático e jurídico, de que os beneficiários da justiça gratuita, de forma generalizada, formulam pretensões indevidas e aventureiras.

Muito se discute, hoje e sempre, o quanto as penas devem ser precedidas de um devido processo legal e esses dispositivos vão além de todas as concessões já feitas e imaginadas para limitar as possibilidades de defesa em nome da eliminação da impunidade.

O que promovem, como dito, é uma presunção do uso abusivo do direito à gratuidade processual por parte dos trabalhadores, fixando uma punição a priori, sem qualquer direito de defesa.

A intenção indistigável do legislador de prejudicar os trabalhadores e, conseqüentemente, beneficiar os empregadores é, contudo, claramente, inconstitucional, até porque o aparato jurídico constitucional não comporta pena sem processo e muito menos o preconceito e a discriminação, ainda mais quando provenha da própria lei.

Tivesse o legislador um argumento para limitar o preceito constitucional, na perspectiva da noção de abuso de direito, poderia, no máximo, fixar punições proporcionais e mais eficazes (que não onerassem desproporcionalmente o pobre ou coibisse o acesso à justiça) para os casos, legalmente fixados, de uso abusivo.

Aliás, o legislador cuidou especificamente da litigância de má-fé, tratada como “dano processual”, nos arts. 793-A, 793-B, 793-C e 793-D[1], e, curiosamente, não fez menção ao beneficiário da assistência judiciária gratuita.

Assim, com muito esforço e interpretação extensiva de discutível validade, se poderia chegar à compreensão de que o beneficiário da assistência judiciária gratuita não se exime das responsabilidades fixadas nos últimos dispositivos em questão, mas jamais poderiam ser punidos pela mera improcedência do pedido, vez que estão amparados pela garantia fixada, de forma inequívoca, no inciso LXXIV do art. 5º da CF.

Não se pode olvidar que no Direito do Trabalho o pressuposto teórico é o do reconhecimento da desigualdade material entre o capital e o trabalho, de modo que aos trabalhadores são garantidos preceitos jurídicos mínimos, como forma de consagração de sua cidadania.

Assim, qualquer forma de impedimento aos trabalhadores, sobretudo àqueles a quem não se possa negar a condição de hipossuficiência econômica, de terem acesso ao Judiciário, representa uma ofensa ao projeto constitucional e aos direitos fundamentais que a Constituição reservou aos trabalhadores.

Neste sentido, os dispositivos trazidos na Lei nº 13.467/17 não merecem sequer o atributo de normas trabalhistas, vez que sua única preocupação foi a de negar a garantia constitucional de amplo acesso à justiça aos trabalhadores.

Essa “estratégia legislativa” de punir os trabalhadores para beneficiar os empregadores e melhorar os dados estatísticos dos Tribunais trabalhistas já vem, inclusive, produzindo os efeitos desejados, com a enorme redução do número de reclamações trabalhistas.

No entanto, a redução de litigiosidade, apoiada no artificialismo jurídico que submeteu os trabalhadores à ameaça de custos processuais, quebrando a eficácia do princípio do acesso à justiça, só representa maior incentivo ao descumprimento da legislação do trabalho, gerando aumento do sofrimento nas relações de trabalho, intensificação do processo de acumulação da riqueza, quebra do sistema previdenciário, diminuição do consumo e agravamento da crise econômica, com efeito inevitável na insegurança pública.

Recentemente, muito se falou sobre o grande número de reclamações trabalhistas movidas no Brasil, que, em 2016, chegou a 3,9 milhões. Ocorre que desse total apenas 7% foram julgadas totalmente improcedentes, significando que o alto número de reclamações está, de fato, ligado ao elevado estágio de descumprimento da legislação.

Assim, a negação do acesso à justiça só serve para incentivar ainda mais essa prática, que, como dito, não é perniciosa apenas para os trabalhadores individualmente considerados.

Vale reparar que dias após se divulgar a queda do número de reclamações trabalhistas, apontada por alguns, inclusive, como efeito benéfico da nova lei[2], já se anunciava o aumento da concentração da renda[3] e do desemprego[4], além da abertura de vagas de trabalho apenas para uma remuneração de até dois salários mínimos[5], a queda do número de trabalhadores com carteira assinada[6] e o aumento do trabalho informal[7], evidenciando o caráter precarizante da nova lei[8].

Acompanha a constatação da diminuição do número de reclamações até mesmo o argumento de que se pode pensar na extinção da Justiça do Trabalho, desprezando-se a importância dessa instituição na efetivação dos direitos de milhões de brasileiros e brasileiras.

Olvida-se, inclusive, a relevância dos valores arrecadados pela Justiça do Trabalho para a Previdência Social e o quanto o mero advento da Lei nº 13.467/17 contribui para a retração desse número, em detrimento de várias políticas públicas relacionadas ao trabalho. Em 2016, a Justiça do Trabalho arrecadou R\$ 2.385.672.884,90 para a Previdência Social. Em 2017, já sob o assombro da nova lei, esse número foi reduzido para R\$ 1.356.057.399,35 (<http://www.tst.jus.br/arrecadacao>).

Do ponto de vista do impulso à economia, a Justiça do Trabalho, em 2016, pagou aos reclamantes a importância de R\$ 22.608.515.918,05, dinheiro que, certamente, serviu à circulação de mercadorias e ao impulso da produção. No ano de 2017, também como efeito do assédio da “reforma”, esse número foi reduzido para R\$ 13.246.602.442,95 (<http://www.tst.jus.br/jt-valores-pagos>), o que, inegavelmente, repercute, negativamente, na produção, no consumo e na geração de empregos.

Dentro desse contexto, a imposição de obstáculos ao acesso à justiça acaba sendo elemento decisivo para abalar a economia nacional, ainda mais se considerada também a enorme redução da atuação da fiscalização do trabalho, que, inclusive, está próxima do ponto da quase eliminação do combate ao trabalho em condição análoga à de escravo[9].

Esses dispositivos, portanto, põem em questão a própria viabilidade do modelo de sociedade preconizado no pacto firmado por ocasião da elaboração da Constituição de 1988, que sequer, até hoje, foi completamente cumprido, sendo certo que todas as experiências tomadas para negar validade ao projeto de Estado Social Democrático de Direito, mantidas as bases econômicas do capitalismo, sobretudo em um país de economia dependente como a do Brasil, já se mostraram desastrosas, tendo servido apenas para aumentar os problemas econômicos e sociais que atingem, no nível do desespero, milhões de brasileiros e brasileiras.

Há uma grande responsabilidade, portanto, na definição jurídica sobre a questão do acesso à Justiça do Trabalho, exigindo-se, antes de tudo, avaliação profunda de todas as matérias que com ela se interligam.

Mesmo o raciocínio mais simplista, extraído da lógica formal, conduz à inviabilidade jurídica das leis que criam obstáculos específicos de acesso do pobre à Justiça do Trabalho.

Ora, se, por uma questão de cidadania, a todos, sem distinção, é dado o direito de acesso ao Judiciário e se é entendido que com relação ao pobre existe um obstáculo que precisa ser superado pela assistência judiciária gratuita, para que o princípio isonômico seja concretizado, não se pode fixar o pagamento de honorários prévios e honorários advocatícios a quem é alvo de assistência judiciária gratuita porque isso é o mesmo que negar a essas pessoas o acesso à justiça, diminuindo-lhe a cidadania.

A Lei nº 13.467/17 ao fixar custos processuais ao beneficiário da justiça gratuita incorreu em grave impropriedade jurídica.

Ora, se a Constituição garante a assistência integral a lei não pode reduzir o alcance da garantia constitucional, não se podendo adotar a improcedência do pedido como parâmetro para isso, pois o direito de ação é abstrato.

Dito de outro modo, o regular exercício do direito constitucional de ação não está vinculado à procedência do pedido. A improcedência do pedido não representa a prática de um ato ilícito, estando, igualmente, na esfera do exercício regular de um direito.

Não pode o legislador infraconstitucional, portanto, atribuir à mera improcedência, vista como exercício regular de um direito, o efeito de negar vigência a uma garantia constitucional.

Expresso de modo mais direto: o exercício regular do direito de ação não pode gerar perda da eficácia da garantia constitucional da assistência judiciária gratuita.

Essa percepção, aliás, foi a condutora do voto do Ministro Luís Roberto Barroso, anunciado no dia 10/05/18, na sessão de julgamento da ADI 5766, por meio da qual a PGR pretende a declaração da inconstitucionalidade dos referidos dispositivos.

Para conferir uma interpretação conforme à Constituição, não tendo como admitir que o exercício regular de um direito fosse o fundamento para negar vigência a uma garantia constitucional, o Ministro Barroso se apegou ao aspecto, não referido nos arts. em questão, do exercício abusivo do direito de ação.

Literalmente, sustentou o Ministro: “Portanto, criar algum tipo de ônus modesto como seja para ‘desincentivar’ a litigiosidade fútil me parece ser uma providência legítima para o legislador”.

Assim, a ideia do legislador, da fixação de despesas aos beneficiários da justiça gratuita, estaria justificada pela necessidade de conter a “litigiosidade fútil”.

No entanto, o fundamento da legislação, segundo dela extraiu o Ministro

Barroso, teria invertido toda a lógica jurídica constitucional, destruindo de vez a já tão abalada “presunção de inocência” e pondo em seu lugar, ao menos com relação os pobres (assim como tais considerados pela própria lei), uma “presunção de culpa”, ou uma “presunção da utilização abusiva do processo por parte do beneficiário da justiça gratuita”.

Essa presunção, que não decorre explicitamente do texto da Lei nº 13.467/17 ou de qualquer outra e que não se sustenta em máximas de experiência estatisticamente verificáveis, não é fundamento legítimo, portanto, para negar vigência à garantia fundamental, fixada expressamente na Constituição Federal, da assistência judiciária integral e gratuita aos que não tenham condições econômicas de suportar os custos do processo.

Haveria, ainda, nessa presunção, uma insuperável contradição, pois os mesmos custos não são impostos a litigantes em outras esferas do Judiciário.

Por consequência, apenas com relação aos trabalhadores, na condição de beneficiários da justiça gratuita, tal presunção derrubaria a pecha de delinquentes em potencial que precisariam ser “desincentivados” de praticarem o ato abusivo, pois com relação a outros litigantes o mesmo pressuposto não existiria.

Vale destacar que o uso abusivo do direito de ação tem regramento específico e deve ser declarado em decisão judicial devidamente fundamentada que vincule o fato ao tipo legal expressamente previsto. A presunção de exercício abusivo do direito, fixada, sem base fática, como fundamento de uma interpretação legislativa, adquire a feição de uma presunção “iuri et de iure”, vez que não torna impossível àqueles a quem a presunção atinge negativamente exercerem o seu direito de defesa e produzirem prova em sentido contrário.

O inegável é que existe o interesse público de não se criarem óbices ao acesso à justiça para que a autoridade da ordem jurídica, de direito material, seja preservada e isso é ainda mais relevante quando se refere aos direitos sociais, essencialmente ligados a questões de ordem pública.

É essencial, portanto, que se obste, por meio da declaração da inconstitucionalidade dos dispositivos em questão, a ocorrência de todos os problemas jurídicos, econômicos, sociais e humanos acima mencionados e que decorrem da negação do acesso à Justiça do Trabalho. A garantia do acesso à justiça não pode ser anulada pela própria via processual porque, com isso, corre-se o grave risco de destruir a eficácia de todo o aparato protetivo da condição humana dos trabalhadores.

Em um caso, que ganhou grande repercussão midiática[10], a reclamante foi condenada a pagar R\$ 67.500,00 a um empregador. Ocorre que, na mesma sentença, foi reconhecido que o empregador feriu, diariamente, durante toda vigência da relação de emprego, vários direitos trabalhistas da reclamante, pelo que se chegou inclusive, a uma condenação no montante de R\$ 50.000,00. No entanto, como alguns pedidos da reclamante foram julgados improcedente, notadamente um que dizia respeito ao recebimento de indenização por dano moral, gerando a condenação da trabalhadora ao pagamento de honorários do advogado do empregador, o que restou como mensagem foi que a ilegalidade reiterada cometida pela empresa, que atingiu preceitos de direitos fundamentais, inclusive, foi menos grave do que uma afirmação feita pela reclamante na petição inicial.

Todo o ilícito cometido, durante anos, pelo empregador foi perdoado porque a reclamante, na avaliação judicial feita, expressou, na petição inicial, uma pretensão improcedente. Assim, por obra da abstração processual, com aparência de moralização, chegou-se ao resultado de que o infrator contumaz da ordem jurídica cometeu uma infração de muito menor potencial ofensivo do que a reclamante que (mesmo sem ser considerada litigante de má-fé) deduziu uma pretensão improcedente. No caso, o empregador, declaradamente agressor da ordem jurídica trabalhista, não só foi perdoado como também se viu premiado, saindo do processo credor da reclamante, a quem nenhum ato de ilegalidade foi imputado.

Importante ressaltar que essas vultosas condenações em honorários aos reclamantes têm tomado como parâmetro os pedidos de indenização por dano moral por agressão a direitos de personalidade ou pela ocorrência de acidentes de trabalho (incluindo doenças profissionais), o que torna as condenações em questão ainda mais desprovidas de fundamento jurídico e muito mais graves, do ponto de vista da efetividade dos Direitos Humanos.

Por todos esses fundamentos, evidencia-se a inconstitucionalidade dos dispositivos inicialmente referidos, cuja declaração não tem como ser evitada mesmo diante da reserva de plenário, ainda mais considerando que em sessão plenária deste Tribunal se decidiu pela não apreciação da matéria enquanto o STF não se pronunciar a respeito na ADI 5766 e que no STF não há a mínima previsão de quando esse julgamento irá ocorrer.

Fato é que a inércia dos órgãos judiciários não é capaz de transformar uma norma flagrantemente inconstitucional – com todas as repercussões que se produzem de forma permanentes nas vidas das pessoas – em constitucional e vincular a todos os demais órgãos jurisdicionais, cuja atuação, em concreto, dependa da apreciação da questão.

Flagrante, pois, a inconstitucionalidade dos dispositivos em questão.

b) Da inconvenção

Não fosse a inconstitucionalidade, apresenta-se como incontornável a declaração da inconvenção do dispositivo em questão, cujo nítido objetivo é punir o direito de ação exercido pelo beneficiário da justiça gratuita, contrariando, por conseguinte, todos os princípios historicamente concebidos em torno da ampliação do acesso à justiça.

Neste sentido, sobressai o art. 8º, do Pacto de San Jose da Costa Rica, que assim preconiza, sem qualquer tipo de excepcionalidade:

“1. Toda pessoa tem direito a ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou para que se determinem seus direitos ou obrigações de natureza civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza. “

Vale lembrar que o mesmo documento deixou clara a impossibilidade de promoverem retrocessos nas garantias nele reconhecidas (art. 26).

O acesso à justiça, além disso, está assegurado pelo art. 5º, incisos XXXV e LXXIV, da Constituição da República, pelo art. XVIII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (DUDH), de 1948, e pelo art. 14.1, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP), de 19.12.1966 (promulgado pelo Decreto nº 592, de 06.07.1992).

Importa destacar o status de suprallegalidade que todas essas normas internacionais relacionadas aos Direitos Humanos ostentam, consoante decisão exarada pelo E. STF no exame do RE nº 466.343 e do HC nº 87.585/TO, no ano de 2008.

Aludidos diplomas internacionais, em sede de controle de convencionalidade, são, pois, suficientes para afastar a aplicação do § 4º do art. 791-A da CLT, mesmo que o STF, em sede de controle concentrado, ainda não tenha se pronunciado sobre a inconstitucionalidade deste dispositivo (ADI nº 5.766, ajuizada em 25.08.2017).

E cumpre acrescentar que esta Corte de Justiça, já placitou esse entendimento, no processo RO 0010477-92.2018.5.15.0104, da 6ª Câmara, Relator Juiz Convocado Marcos da Silva Porto, julgado em 30.07.2019.

c) A prevalência da regra do CPC sobre o § 4º do art. 791-A da CLT

Muitos tentam justificar, com a menção ao disposto no CPC, a regra trazida no § 4º do art. 791-A da CLT, conforme a redação dada pela Lei nº 13.467/17, mas as disposições são muito distintas.

No art. 98 do Código de Processo Civil se conferiu à “pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios” o direito “à gratuidade da justiça”.

Segundo esse mesmo artigo, a gratuidade da justiça compreende:

I – as taxas ou as custas judiciais;

II – os selos postais;

III – as despesas com publicação na imprensa oficial, dispensando-se a publicação em outros meios;

IV – a indenização devida à testemunha que, quando empregada, receberá do empregador salário integral, como se em serviço estivesse;

V – as despesas com a realização de exame de código genético – DNA e de outros exames considerados essenciais;

VI – os honorários do advogado e do perito e a remuneração do intérprete ou do tradutor nomeado para apresentação de versão em português de documento redigido em língua estrangeira;

VII – o custo com a elaboração de memória de cálculo, quando exigida para instauração da execução;

VIII – os depósitos previstos em lei para interposição de recurso, para propositura de ação e para a prática de outros atos processuais inerentes ao exercício da ampla defesa e do contraditório;

IX – os emolumentos devidos a notários ou registradores em decorrência da prática de registro, averbação ou qualquer outro ato notarial necessário à efetivação de decisão judicial ou à continuidade de processo judicial no qual o benefício tenha sido concedido.”

A gratuidade, portanto, foi estabelecida no sentido próprio da palavra, ou seja, para a eliminação de todo o custo do processo que impeça ou dificulte o acesso à justiça, o que não afastou, no processo civil, a possibilidade da aplicação de multas processuais ao beneficiário, mas apenas no caso em que este exerça o direito processual de forma abusiva (§ 4º do mesmo artigo).

A única exceção que o art. 98 admite e que, de fato, não constitui uma exceção, diz respeito à obrigação de pagamento de despesas processuais e honorários advocatícios que decorram da sucumbência (§ 2º), mas que somente poderão ser cobradas pelo credor se, no prazo de 05 anos, o beneficiário superar a situação econômica que lhe conferiu o direito à gratuidade, cabendo, inclusive, ao credor fazer prova a respeito (§ 3º), até porque “presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural” (§ 3º do art. 99).

Dizem, expressamente, os dispositivos citados:

“§ 2º A concessão de gratuidade não afasta a responsabilidade do beneficiário pelas despesas processuais e pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência.

§ 3º Vencido o beneficiário, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos 5 (cinco) 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.”

Na regra do processo civil não se anulam os efeitos da justiça gratuita. O que se diz é que as eventuais despesas do processo poderão ser cobradas futuramente, dentro do prazo prescricional de 05 anos, caso o credor demonstre “que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade”. Assim, se advierem fatos futuros que alterem a condição econômica do beneficiário da justiça gratuita, os custos processuais, fixados em resolução suspensiva, poderão ser cobrados e por iniciativa do credor, a quem, inclusive, caberá o encargo de provar a ocorrência desses fatos.

No dispositivo da CLT se autorizou ao juiz, de ofício, fixar custo processual ao beneficiário da justiça gratuita, efetuando a cobrança sobre os valores auferidos no processo em que a gratuidade foi concedida, o que representa, anular a própria concessão conferida.

São, portanto, disposições muito distintas e a que se fixou na CLT é impeditiva do direito à justiça gratuita, representando, portanto, objetivamente, um rebaixamento da cidadania dos trabalhadores na comparação com os demais cidadãos em outras relações jurídicas, contrariando a própria essência do Direito do Trabalho.

Desse modo, não fosse inconstitucional e se não ultrapassasse o crivo da inconvencionalidade, o § 4º do art. 791-A da CLT não teria como ser aplicado, vez que, obrigatoriamente, cederia espaço à regra CPC.

Não cabe, no conflito de normas estabelecido, entre a previsão da Lei n. 13.467/17 e o Código de Processo Civil, invocar a aplicação da nova “lei trabalhista”, por ser mais específica, porque, em se tratando de garantias fundamentais, a regra específica não pode reduzir o patamar já alcançado por norma mais ampla, vez que isso representaria a consagração de um estrato social determinado ao qual se imporia uma condição de subcidadania.

Aliás, nesse aspecto, cumpre salientar que na Corte Internacional de Direitos Humanos prevalece o princípio “pro homine”, no aspecto de que em sede de direitos fundamentais, interpreta-se sempre a favor da pessoa. Com isso, a norma específica só pretere a norma geral quando for mais benéfica.

Vide, neste sentido: DRNAS DE CLÉMEN, Zlata. “La Complejidad del principio pro homine”. In: JA 2015-I, fascículo nº 12. Buenos Aires, marzo 25 2015. E, também, a jurisprudência da Corte IDH: Opinión Consultiva OC-6/86: “La Expresión ‘leyes’ en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”, del 9 de mayo de 1986, Serie A, nº 6, párrafo 37.

Lembre-se que o art. 29 da Convenção Americana de Direitos Humanos, reproduzindo fórmula fixada em vários outros Tratados e Declarações de Direitos Humanos, preconiza que: “Normas de

interpretação. Nenhuma disposição da presente Convenção pode ser interpretada no sentido de: (a) permitir a qualquer dos Estados-partes, grupo ou indivíduo, suprimir o gozo e o exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a nela prevista; (b) limitar o gozo e o exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos em virtude de leis de qualquer dos Estados-partes ou em virtude de Convenções em que seja parte um dos referidos Estados; (c) Excluir outros direitos e garantias que são inerentes ao ser humano ou que decorrem da forma democrática representativa de governo; (d) excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza.

Quando o tema é a preservação de garantias fundamentais, o conflito de normas se resolve pela aplicação da regra de maior proteção, ou, como fixado na base teórica do Direito do Trabalho, pela aplicação da norma mais favorável à condição humana. Sendo assim, em termos de direitos fundamentais, o geral, quando mais benéfico, pretere o específico.

E também não se pode conceber que uma condição de cidadania já alcançada possa ser reduzida, mesmo por imposição legislativa, sob pena de ferir a cláusula geral de proteção dos direitos fundamentais do não retrocesso, traduzida no Direito do Trabalho pelo princípio da condição mais benéfica, que, inclusive, tem sede constitucional, conforme previsão do “caput” do art. 7º, o qual estabeleceu que os direitos trabalhistas são aqueles que ali se relacionou e quaisquer outros que “visem à melhoria” da condição social dos trabalhadores.

Ademais, nem mesmo fora do âmbito da assistência judiciária gratuita é possível estabelecer custos processuais que anulem o benefício econômico obtido no processo, pois, de fato, o processo não cria direitos ou valores econômicos, servindo, meramente, como regra, para declarar direitos pré-existente e definir os efeitos econômicos da agressão a esses direitos, sendo que no Direito do Trabalho, inclusive, esses efeitos já estão fixados no próprio corpo normativo. Então, se o beneficiário da justiça gratuita aufere algum valor no processo isso diz respeito a uma situação pretérita que, inclusive, já foi avaliada para fins da concessão da assistência judiciária gratuita e que apenas reflete o dano jurídico experimentado decorrente do ato de ilegalidade cometido pela parte contrária, que, inclusive, provocou a propositura da ação.

Considerar, como propõem os arts. postos à discussão, indo além, inclusive, do que dispõem a respeito os arts. do CPC, que o ganho obtido no processo pelo beneficiário da justiça gratuita possa ser utilizado para pagar despesas do processo e até os honorários advocatícios da parte contrária é o mesmo que negar a gratuidade integral ao beneficiário que formulou pretensões procedentes, ou seja, àquele que, ao menos em parte, tem razão, e manter a gratuidade integral unicamente para o beneficiário que não tem razão alguma, invertendo a própria utilidade de todo o aparato jurisdicional.

Além disso, gera a situação inconcebível de que o efeito da ilegalidade praticada pelo reclamado, cometida durante meses ou anos, considerando-se a característica da relação de emprego, de ser uma relação jurídica de trato sucessivo, seja parcialmente anulado pela própria via institucional voltada ao resgate da autoridade da ordem jurídica, beneficiando a quem cometeu a ilicitude, isto porque o reclamante, beneficiário da assistência gratuita, que adquire algum valor no processo, mas sucumbe em outros, teria que pagar o advogado da reclamada (empresa) com o que houve por direito em função da ilegalidade cometida pela reclamada. Assim, parte da ilegalidade é revertida em proveito de quem cometeu o ato ilícito.

d) Da inaplicabilidade da norma do CPC

Não é o caso, entretanto, de suprir a inconstitucionalidade do § 4º do art. 791-A da CLT, com a aplicação subsidiária do CPC; primeiro porque essa supressão não está autorizada pelo art. 769 da CLT; segundo, porque, mesmo menos agressiva, a norma do CPC, que é direcionada a outro tipo conflito, constituiria, se aplicada fosse, uma forma de ameaça a um grupo social específico, no caso, os(as) trabalhadores(as), rebaixando sua condição de cidadania e dificultando o seu acesso à justiça.

A suspensão, como dito, mantém sob os ombros do cidadão a quem se conferiu os benefícios da justiça gratuita – o que, vale frisar, não é nenhum privilégio, e sim o atestado de sua condição, nada invejável na realidade capitalista, de ser uma pessoa que não tem como sequer suportar os custos de um processo em prejuízo de sua subsistência – o peso de mais uma dívida, que, mesmo não exigível, tende a ser alvo de iniciativas de cobrança, ainda que na forma de uma “conciliação”, vez que o processo suspenso por 02 ou 05 anos gera impacto negativo nos dados estatísticos do

fluxo processual da unidade judiciária respectiva; e, segundo, por ser uma medida que, sem essas iniciativas de “solução”, tende a ser inócua, na medida em que só por uma dessas situações completamente fora do padrão de normalidade, um trabalhador miserável se torna comprovada e insofismavelmente rico em 02 ou 05 anos.

A suspensão, assim, serviria, unicamente, para amedrontar os(as) trabalhadores(as), obstando o acesso à justiça.

e) Da inaplicabilidade concreta da regra da CLT

Não fossem todos os impedimentos jurídicos acima citados, a aplicação do dispositivo em questão encontraria óbice ainda em sua total ausência de parâmetros claros, lógicos e coerentes.

Com efeito, se a execução da condenação em honorários, quando suspensa a exigibilidade, como possibilita o dispositivo, depende do ato de o “credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade”, não há lógica racional alguma em transferir para o juiz essa atribuição quando se considere não haver a condição para a suspensão, ainda mais a partir de um parâmetro sem qualquer critério, qual seja, a existência de “créditos capazes de suportar a despesa”.

Ora, se a execução depende da superação da insuficiência que justificou a concessão, não há como, em execução antecipada, que se faz pela retenção do valor dos honorários do montante de devido ao reclamante, desprezar a mesma condição.

Assim, somente se houvesse alguma objetividade concreta para declarar que o proveito obtido no processo fosse capaz de alterar a posição econômica do trabalhador, a ponto deste poder ser declarado rico, considerando esta, inclusive, uma alteração com razoável previsão de permanência, é que se poderia, por interpretação sistemática e lógica do referido dispositivo, dar efeito à condenação em honorários advocatícios ao beneficiário da justiça, o que, em concreto, representa revogar a concessão.

O problema é que não há essa objetividade na lei e não cabe ao juiz fazer essa ilação sem qualquer parâmetro apenas para, de forma arbitrária, punir o direito de ação, de forma desproporcional e incoerente, inclusive, porque, dentro da visão distorcida que provém da aplicação desse dispositivo, um reclamante que formulasse 30 pedidos, todos improcedentes, só poderia ser executado se, posteriormente, o credor demonstrasse que houve alteração de sua condição econômica, enquanto que o reclamante que apresentasse sua pretensão com iguais 30 pedidos e apenas um fosse improcedente teria que pagar os honorários sem que sua condição econômica, que justificou a concessão do benefício, fosse, de fato, alterada.

Além disso, a tarefa na fixação do valor dos honorários não se apresentaria, pelos termos da lei, tão óbvia como muitos têm feito.

Vejamos o que diz, expressamente, a respeito o art. 791-A da CLT, conforme redação trazida pela Lei nº 13.467/17:

“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.

§ 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.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II – o lugar de prestação do serviço;

III – a natureza e a importância da causa;

IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.”

Antes de analisar os termos expressos na lei, cumpre destacar que os honorários advocatícios constituem forma de remuneração do trabalho prestado pelos advogados, tendo, inclusive, natureza alimentar, não sendo, pois, mero custo do processo para punir a procedência ou a improcedência da pretensão deduzida em juízo. A eventual prática de litigância de má-fé é questão distinta, cuja análise remete aos arts. 793-A e ss, da CLT, mas que não será aqui tratada.

Dentro do contexto específico do art. 791-A da CLT, considerando a natureza jurídica dos honorários, cabe reconhecer que a remuneração dos advogados de reclamantes (trabalhadores) é vinculada ao proveito econômico obtido no processo, enquanto que a remuneração dos advogados de reclamadas (empregadoras), em geral, não depende do resultado da lide.

Foi por essa razão que, conforme se percebe da literalidade do *caput* do art. 791-A, a preocupação do legislador foi com a remuneração dos advogados dos reclamantes, afirmando-se, claramente, que a base de cálculo dos honorários é o “valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”.

Repare-se que, nos limites estritos da previsão legal, o valor do pedido não é base de cálculo dos honorários.

Os parâmetros serão, unicamente, a “liquidação da sentença” e o “proveito econômico” (substituído pelo valor da causa quando este proveito não puder ser mensurado, como nas hipóteses de obrigação de fazer ou de ações meramente declaratórias), que se produzem unicamente nas hipóteses de procedência de um pedido formulado pelo reclamante.

A, quando se estiver diante da improcedência *contrário sensu* total dos pedidos, não se tem fundamento legal para impor uma condenação de honorários advocatícios ao reclamante.

Havendo sucumbência recíproca, isto é, quando algum pedido do reclamante foi julgado improcedente e outros procedentes, a norma a ser aplicada é a do § 3º do mesmo artigo 791-A, mas esta norma não autoriza a fixação de honorários para o advogado da reclamada no percentual de 5 a 15% sobre o valor do pedido julgado improcedente, como julgados vêm fazendo.

Vale ler o dispositivo novamente: “§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrarão honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários”.

E, para arbitrar o valor dos honorários, o juiz deverá sempre ter em mente as diferenças econômicas das partes, conforme determina, inclusive, o art. 223-G, XI, da CLT, com o teor também trazido pela Lei nº 13.467/17.

Se, para o efeito de fixação da indenização por dano extrapatrimonial, segundo referido dispositivo, o juiz deve avaliar “a situação social e econômica das partes envolvidas”, com muito maior razão deverá fazê-lo para arbitrar o valor dos honorários advocatícios das partes no processo.

Respeitando o princípio constitucional da isonomia (art. 5º, *caput*, da CF), que impõe uma visualização concreta da igualdade, ou seja, como um objetivo a ser atingido de forma palpável, impondo, pois, um tratamento dos desiguais de forma desigual, na medida em que se desigualem, o custo processual dos honorários advocatícios deve se relacionar à diversidade econômica das partes que é, inclusive, a característica específica da relação jurídica trabalhista, instrumentalizada pelo processo do trabalho.

Não é possível que, sob o pretexto de remunerar o trabalho do advogado da reclamada, geralmente uma empresa, o juiz fixe um valor que anule o proveito econômico obtido pelo reclamante no mesmo processo ou até mesmo que remunere o advogado da reclamada em montante superior àquele devido ao advogado do reclamante.

Uma condenação que não respeita esses limites terá o propósito indisfarçável de punir o reclamante e de afrontar o direito fundamental de acesso à justiça, conferido a todo e qualquer cidadão. A garantia do acesso à justiça está fixada no inciso XXXV, do art. 5º da CF com os seguintes dizeres: “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. E se a lei não pode criar obstáculos ao acesso à justiça, por certo não poderá fazê-lo o juiz, ainda mais por meio de decisão sem suporte legal e sem oferecer, sequer, parâmetros de ponderação e de razoabilidade.

O próprio art. 791-A reconhece a necessidade da percepção das desigualdades econômicas ao estabelecer que o valor dos honorários devidos ao advogado do reclamante será fixado a partir de um percentual que varia de 5 a 15%. O § 2º do mesmo art. ainda acrescenta que na fixação desse percentual o juízo observará: “I – o grau de zelo do profissional; II – o lugar de prestação do serviço; III – a natureza e a importância da causa; IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço”.

Bem se vê, portanto, que o texto expresso do art. 791-A da CLT, trazido pela Lei nº 13.467/17, não autoriza a visualização do princípio da sucumbência como forma punitiva à formulação de pretensão deduzida em juízo que se julgue improcedente. E, muito menos, quando se tem visto em alguns julgados, incluir no rol da base de cálculo dos honorários do patrono da parte contrária as repercussões legais punitivas do fato jurídico cuja declaração era pretendida, como, por exemplo, as multas dos arts. 467 e 477 nas verbas rescisórias não pagas.

Nos termos expressos dos dispositivos legais citados, no caso de improcedência total dos pedidos não há condenação do reclamante ao pagamento de honorários do advogado da reclamada e, no caso de sucumbência recíproca, o valor do pedido julgado improcedente não pode ser adotado como base de cálculo dos honorários advocatícios, devendo o juiz arbitrar o valor de modo a não reduzir, de maneira desproporcional, o benefício econômico obtido pelo reclamante no mesmo processo, para não colocar sob ameaça a garantia do acesso à justiça.

Esse parâmetro, que se amolda a um princípio de equidade, deve basilar as condenações em honorários no âmbito do processo civil, conforme as jurídicas ponderações do prof. Titular do Departamento de Processo Civil da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, José Rogério Cruz e Tucci, combatendo o conteúdo de decisão proferida no dia 13 de fevereiro de 2019, pela 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do Recurso Especial 1.746.072/PR.

Conforme dito por Tucci, “a experiência forense tem mostrado inúmeros cenários nos quais a aplicação automática e cega da referida regra acarreta algumas situações paradoxais, que colocam o advogado numa posição melhor do que a alcançada pelo seu próprio cliente, ou ainda mais privilegiada do que a parte que obteve vitória parcial de sua pretensão”.

E acrescenta: “...o novo regime de sucumbência, estabelecido no Código de Processo Civil em vigor, não deve constituir obstáculo ao acesso à Justiça. Daí ser necessário o aprimoramento de um critério seguro, que contorne a interpretação literal da lei, para resolver questões excepcionais, a evitar condenações esdrúxulas, que inviabilizam o caminho da tutela jurisdicional, garantia constitucional assegurada a todo cidadão.”[11]

Vale perceber, de forma bastante central, que a improcedência do pedido não se equivale, juridicamente, à procedência. Quando se declara a procedência reconhece-se o cometimento de um ato ilícito por parte do reclamado, ou uma sucessão de atos ilícitos, como se dá, em geral, no Direito do Trabalho, por ser uma relação de tratos sucessivos (não pagar horas extras, por exemplo). Já a improcedência não reflete a prática de nenhuma ilegalidade, vez que o direito de ação é abstrato e o seu exercício regular não está vinculado à procedência da pretensão. Assim, não se pode, na sucumbência recíproca, para remunerar o advogado da reclamada, extrair qualquer parcela do proveito específico do reclamante, superando o valor dos honorários destinados ao seu advogado, vez que isso representaria, inclusive, beneficiar a quem, reconhecidamente, cometeu um ato ilícito e gerando dano a quem não o fez, sendo certo, como já dito, que a litigância de má-fé tem efeito próprio, que não pode ser confundido com a sucumbência.

Importante lembrar, também, que as vultosas condenações em honorários têm tomado como parâmetro os pedidos de indenização por dano moral por agressão a direito de personalidade ou pela ocorrência de acidentes de trabalho (incluindo doenças profissionais), o que torna as condenações em questão ainda mais desprovidas de fundamento jurídico.

No que se refere aos pleitos de indenização, os valores do pedido são apenas indicativos. Concretamente, o valor eventualmente devido é livremente fixado pelo juiz, tendo à vista as peculiaridades do caso e quase sempre é totalmente desvinculado do valor expresso na inicial, até porque a configuração do dano e seus efeitos, no que se refere aos acidentes do trabalho, depende de perícia médica, realizada no curso do processo por profissional habilitado e de confiança do juízo. A pretensão do reclamante a respeito, portanto, é sempre uma suspeita, já que não sendo médico ou jurista não possui o conhecimento necessário para fazer, tecnicamente, essa avaliação, o que se dá também com relação às pretensões pertinentes à insalubridade e periculosidade.

Com relação aos acidentes de trabalho, a regra básica é a de que esse tipo de ação, mesmo em outras esferas do Judiciário, deve ser isenta de qualquer custo, para que não se impeça que as discussões a respeito do tema, dada a sua gravidade social, com imensa repercussão no potencial econômico do país, não deixem de chegar aos órgãos públicos. Há, por assim dizer, um interesse público em não criar obstáculos para que a temática seja levada ao Judiciário.

É este, precisamente, o sentido do art. 129, da Lei nº 8.213/91, destinado às ações em face do INSS, mas plenamente aplicável às ações trabalhistas, com o seguinte teor:

“Art. 129. Os litígios e medidas cautelares relativos a acidentes do trabalho serão apreciados:

I – na esfera administrativa, pelos órgãos da Previdência Social, segundo as regras e prazos aplicáveis às demais prestações, com prioridade para conclusão; e

II – na via judicial, pela Justiça dos Estados e do Distrito Federal, segundo o rito sumaríssimo, inclusive durante as férias forenses, mediante petição instruída pela prova de efetiva notificação do evento à Previdência Social, através de Comunicação de Acidente do Trabalho-CAT.

Parágrafo único. O procedimento judicial de que trata o inciso II deste artigo é isento do pagamento de quaisquer custas e de verbas relativas à sucumbência.” – grifou-se

Além disso, quando um pedido é julgado procedente embora com valor inferior ao pretendido não se tem a hipótese de uma sucumbência recíproca, conforme definido na Súmula nº 326 do STJ: “Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca”.

Por fim, nos termos do § 8º do art. 85 do CPC, “Nas causas em que for inestimável ou irrisório o proveito econômico ou, ainda, quando o valor da causa for muito baixo, o juiz fixará o valor dos honorários por apreciação equitativa, observando o disposto nos incisos do § 2º”, o que pode, inclusive, afastar a condenação.

Adotados todos esses parâmetros legais, notadamente, a disparidade econômica das partes, tendo sido o reclamante, inclusive, declarado pobre e beneficiário da justiça gratuita; o proveito econômico obtido; a disparidade de gravame dos fundamentos para a sucumbência das partes, sendo, no caso da reclamada, o desrespeito reiterado a direitos fundamentais e, no caso do reclamante, o mero insucesso da pretensão jurídica formulada, se chegaria ao arbitramento de um valor de condenação de honorários ao reclamante praticamente irrisório, que não atenderia sequer ao objetivo de remunerar o trabalho do(a) advogado(a) da parte contrária, o qual, inclusive, como se sabe, não é remunerado pelo êxito, como se dá com os(as) advogados(as) dos trabalhadores.

f) Da inaplicabilidade no caso concreto

Não bastasse tudo isso, analisando o presente caso e subtraindo da totalidade dos pedidos formulados e seus respectivos valores as formulações que são, de fato, consequências jurídicas de ordem pública pertinentes a ilícitos trabalhistas reconhecidos, e que não dependem, pois, de pedido da parte, como, por exemplo, a multa do art. 477, § 8º, e a penalidade constante do art. 467, ambos da CLT; as que trazem quantificação meramente indicativa de valores pertinentes a indenizações, que, concretamente, são arbitradas pelo juízo; as que dizem respeito a reparações por acidente do trabalho, que estão fora do âmbito de qualquer possibilidade de quantificação para efeito sucumbencial (cf. parágrafo único do art. 129, da Lei nº 8.213/91); e, ainda, aquelas cuja pretensão foi acolhida em valor inferior ao indicado, o que não constitui sucumbência parcial (Súmula n. 326 do STJ), tem-se que a sucumbência do reclamante foi mínima, fazendo incidir a regra contida no § 8º do art. 85 do CPC, que autoriza, por critério de equidade, afastar a condenação em honorários advocatícios.

Sendo assim, por todos esses argumentos, reforma-se a sentença, para absolver o reclamante, beneficiário da justiça gratuita, da condenação em honorários advocatícios.

III – FÉRIAS EM DOBRO

Pretende a reclamante a reforma do julgado, alegando que embora recebesse em dinheiro o valor devido a título de férias, não as usufruiu na forma prescrita pela legislação trabalhista, “já que as gozava em outros períodos distintos dos avisos e recibos de férias” (fl. 907), além das constantes ligações telefônicas no período em que efetivamente saía em férias. Aduz que em razão da ausência da juntada dos controles de frequência aos autos, com o argumento de que exercia cargo de confiança, restou inviabilizada a comprovação da divergência de datas em que efetivamente usufruiu das férias e aquelas constantes nos recibos juntados pela reclamada.

A r. sentença indeferiu o pleito apresentado pela reclamante por entender que (fls. 832/833):

“Considerando que não havia controle de jornada, não é possível verificar se os afastamentos estão em consonância com os períodos acima citados. Outrossim, a prova oral não detém robustez suficiente para embasar a pretensão autoral. A primeira testemunha apresentada pela autora afirmou que “a reclamante tirou algumas vezes férias nesse período, não sabendo informar datas e dias usufruídos” (fl. 801).

A segunda testemunha, por sua vez, até alegou “que a reclamante tirava cerca de 10 dias de férias” (fl. 801). Essa informação, no entanto, não se coaduna com o restante do depoimento, especialmente quando se denota que a testemunha não soube determinar

por quantos meses prestou serviços junto com a autora: “que trabalhou com a reclamante em 2016, não sabendo informar por quantos meses” (fl. 801).

Ora, se a testemunha não detém conhecimento com exatidão de uma informação que lhe diz respeito, não é crível que possa determinar com a precisão necessária a quantidade de dias gozados de férias relacionados a outro trabalhador.”

Pois bem. Da análise dos autos, verifica-se que a sentença merece reparos.

É certo que, ainda que a ausência da juntada dos controles de frequência tenha como efeito processual a presunção de veracidade dos horários de trabalho apontados na petição inicial, na questão em comento, não prospera a tese arguida pela reclamante de que a ausência da juntada dos referidos controles de frequência deva resultar no acolhimento do pedido para pagamento das férias em dobro, visto que a questão em comento exige a desconstituição da prova documental juntada pela reclamada.

Contudo, os recibos juntados às fls. 255/268 não contém a assinatura da reclamante, tornando-os, portanto, inválidos para comprovar o efetivo recebimento das férias ou o seu gozo.

Além disso, também a prova documental juntada aos autos depõe desfavoravelmente à reclamada. Senão vejamos.

- biênio 2011/2012: período aquisitivo de 01/02/2011 à 31/01/2012 – período concessivo de 01/02/2012 a 31/01/2013 – período de gozo de 06/08/2012 à 25/08/2012, com pagamento de abono de férias de 10 (dez) dias em 02/08/2012 (fls. 258);

- biênio 2012/2013: período aquisitivo de 01/02/2012 à 31/01/2013 – período concessivo de 01/02/2013 a 31/01/2014 – período de gozo de 20/01/2014 a 18/02/2014 com pagamento no dia 16/01/2014 (fls. 256);

- biênio 2013/2014: período aquisitivo de 01/02/2013 à 31/01/2014 – período concessivo de 01/02/2014 a 31/01/2015 – período de gozo em dois períodos, de 22/12/2014 a 13/01/2015, com pagamento no dia 18/12/2014 (fls. 260), e em 23/02/2015 a 01/03/2015, com pagamento no dia 19/02/2015 (fls. 262);

- biênio 2014/2015: período aquisitivo de 01/02/2014 à 31/01/2015 – período concessivo de 01/02/2015 a 31/01/2016 – período de gozo em 01/12/2015 à 30/12/2015, com pagamento no dia 27/11/2015 (fls. 264);

- biênio 2015/2016: não juntados os recibos de férias, sendo que apenas os registros constantes na ficha de empregados de fls. 603 há o registro do gozo de férias nos dias 25/04/2016 a 14/05/2016, com abono de 10 (dez) dias de férias;

- biênio 2016/2017: período aquisitivo de 01/02/2016 à 31/01/2017 – período concessivo de 01/02/2017 a 31/01/2018 – período de gozo de 03/04/2017 a 02/05/2017 e pagamento no dia 30/03/2017 (fls. 268).

Como se pode observar, os recibos de férias juntados pela reclamada evidenciam o descumprimento do disposto no art. 134, da CLT. Cite-se, a título de exemplo, o período de férias usufruídas entre os dias 20/01/2014 a 18/02/2014 referentes ao biênio 2012/2013 e das férias usufruídas entre os dias 23/02/2015 a 01/03/2015 referentes ao biênio 2013/2014.

Além disso, com relação ao biênio 2015/2016 não houve sequer a juntada dos respectivos recibos de pagamento, de modo que a mera anotação na ficha de empregado ou, ainda, a anotação nas fichas financeiras de fls. 451/452 é insuficiente para comprovar o cumprimento dos artigos 134 e 145, ambos da CLT, visto que os documentos, assim como os recibos acima citados, também não trazem a assinatura da reclamante.

Por todo o exposto, dou provimento ao apelo para deferir o pagamento em dobro das férias por todo o período imprescrito, com acréscimo do terço constitucional.

PREQUESTIONAMENTO

Para todos os efeitos, considero devidamente prequestionadas as matérias e os dispositivos legais e constitucionais invocados.

Dispositivo

Pelo exposto, deixo de conhecer o recurso ordinário interposto pela reclamada por deserção, bem como GR Serviços e Alimentação Ltda. resolvo conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante Otávia Silva Leite e, no mérito, dar-lhe provimento para deferir a concessão dos benefícios da justiça gratuita, isentá-lo da condenação em honorários advocatícios e deferir o pagamento em dobro das férias por todo o período imprescrito, com acréscimo do terço constitucional, tudo

nos termos da fundamentação.

Para os efeitos da Instrução Normativa nº 3/93, II, “c”, do C. TST, rearbitro o valor da condenação em R\$ 70.000,00 (setenta mil reais). Custas pela reclamada, de R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais), devendo complementar o valor recolhido.

Sessão Extraordinária Telepresencial realizada em 30 de março de 2021, nos termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR nº 004/2020, publicada no DEJT de 07 de abril de 2020, 6ª Câmara – Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior, regimentalmente.

Tomaram parte no julgamento: Relator Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior
Desembargador do Trabalho João Batista da Silva

Juíza do Trabalho Luciana N\$

Convocada a Juíza do Trabalho Luciana Nasr para compor o “quorum”, nos termos do art. 52, § 6º do Regimento Interno deste E. Tribunal.

Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

Acordam os Magistrados da 6ª Câmara – Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo(a). Sr(a). Relator(a).

Votação por maioria, vencido o Desembargador do Trabalho João Batista da Silva, entendendo que entendo que a base de cálculo dos honorários, são os pedidos julgados improcedentes, com ressalva de fundamentação.

Jorge Luiz Souto Maior
Desembargador Relator

NOTAS

[1] “Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI – provocar incidente manifestamente infundado;

VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá

ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar

a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as

despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.”

[2] <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,nova-lei-trabalhista-faz-desaparecer-a-coes-por-danosmorais-e-insalubridade,70002249757>

<https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2018/04/incentivo-correto.shtml>

[3] <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/04/27/de-semprego-pnadibge.htm>

[4]. <https://www.msn.com/pt-br/dinheiro/economia-e-negocios/desemprego-a-131percent-se-soma-%c3%a0-incerteza-pol%c3%adica-e-refor%c3%a7a-freio-%c3%a0-retomada-eco-%c3%b4mica/ar-AAwr20X?li=AAkXvDK&ocid=spartanntphttps://economia.uol.com.br/emprego-e-carreiras/noticias/redacao/2018/04/27/desemprego-pnad-ibge.htm>

[5]. <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/brasil-so-cria-vagas-de-trabalho-de-ate-2-salarios.shtml>

[6]. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/desemprego-fica-em-131-em-marco-eatinge-137-milhoes-de-pessoas.ghtml>

[7]. <https://br.sputniknews.com/brasil/2018022810628933-desemprego-brasil-trabalho-informal-cresce/>

[8]. <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/02/trabalhadores-informais-denunciam-dificuldade-em-encontrar-vagas-registradas>

[9]. <https://g1.globo.com/economia/noticia/fiscalizacao-do-trabalho-escravo-cai-e-verba-do-setor-termina-em-agosto-dizem-entidade-e-sindicato.ghtml>

[10]. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/12/13/juiz-condenacao-ex-funcionaria-itaui.htm>

<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/12/ex-funcionaria-e-condenada-a-pagar-r-675-mil-ao-itaui.html>

<https://exame.abril.com.br/negocios/ex-funcionaria-e-condenada-a-pagar-r-675-mil-ao-itaui/>

<http://diariodovale.com.br/destaque/ex-bancaria-de-volta-redonda-e-condenada-a-pagar-r-675-mil-ao-itaui/>

[11]. <https://www.conjur.com.br/2019-jul-16/paradoxo-corte-honorarios-advogado-nao-podem-suplantar-beneficio-vencedor>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

CERCEAMENTO DE DEFESA
Audiência telepresencial

PROCESSO TRT – RORSum-0010578-65.2020.5.18.0011
Relator: Desembargador Mário Sérgio Bottazzo
Recorrente: Gustavo Pereira Artiaga
Advogado: Raphael Rodrigues de Oliveira e Silva
Recorrida: Brasil Telecom Call Center S/A
Advogado(s): Anderson Barros e Silva
Origem: 11ª Vara do Trabalho de Goiânia
Juíza: Narayana Teixeira Hannas

EMENTA

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. PEDIDO DE ADIAMENTO FEITO NO DIA DA AUDIÊNCIA EM VIRTUDE DA IMPOSSIBILIDADE TÉCNICA DE COMPARECIMENTO DA PARTE. PORTARIA TRT 18ª GP/SCR nº 855/2020. As partes serão intimadas para dizer se tanto elas próprias como as testemunhas que pretendem ouvir dispõem dos meios necessários para participar da audiência por videoconferência, entendido o silêncio como negativa (Art. 5º, cabeça e § 2º). Naturalmente, os meios necessários para participar da audiência podem deixar de existir depois do assentimento expresso, o que não afasta a regra do § 2º: se a parte informar não dispor dos meios necessários para participar por videoconferência, a audiência será adiada.

RELATÓRIO

Dispensado o relatório com fundamento no art. 852-I, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso.

PRELIMINAR

NULIDADE PROCESSUAL. CERCEAMENTO DE DEFESA

Eis a sentença:

“Confissão ficta do reclamante

Tendo a parte reclamante se ausentada na audiência em prosseguimento, na qual deveria comparecer para prestar depoimento pessoal, impõe-se reconhecer que incorreu em confissão ficta, porquanto expressamente intimada com essa cominação (Súmula 74, I, do C. TST).

O documentos apresentados pela parte reclamante, objetivando legitimados a sua ausência na audiência de instrução, não são hábeis a justificar sua ausência, pelo que rejeito.

Destarte, considero verdadeira a narrativa fática esposada na peça contestatória, salvo a existência de prova em sentido contrário nos autos.

Ressalte-se que a colheita do depoimento pessoal não se restringe às partes, sendo direito deste Juízo para a busca da verdade real (art. 820 e 848, ambos da CLT). Sendo assim, necessário o comparecimento das mesmas, quando devidamente intimadas.

Mérito

Ante a confissão ficta da reclamante, declaro verdadeira a narrativa exposta na peça defensiva, de que: ‘A rescisão do contrato de trabalho do reclamante decorreu da necessidade da reclamada em reduzir seu quadro funcional e não de ato discriminatório como equivocadamente noticiado na peça de ingresso’.

Assim, não há falar em dispensa discriminatória.

Ademais, os documentos acostados com a defesa atestam, ainda, que a reclamada pagou as verbas rescisórias devidas em razão da dispensa sem justa causa da autora.

Ante a confissão ficta da parte reclamante, declaro que não há diferenças decorrentes da remuneração variável.

Por tais fundamentos, julgo improcedentes todos os pedidos da inicial.

Prejudicada a análise das preliminares apresentadas pela parte autora.” (ID. 63c6663 – Pág. 1/2, conforme original)

O reclamante insurgiu-se dizendo, em resumo, que “quando manifestou que possuía condições para realização da audiência, não conseguiria prever que antes do início da audiência obteria instabilidade em seu sinal e aparelho telefônico, motivo pelo qual não é possível que seja transferida a responsabilidade de evento externo ao autor” e que é “manifestamente prejudicial à parte autora, que haja o reconhecimento de confissão ficta e nulidade. Sabe-se que a confissão e as nulidades só serão declaradas senão mediante argui-las à primeira vez em que tiverem de falar nos autos, nos termos do art. 795 da CLT.” (ID. 370a1a1 – Pág. 5, conforme original)

Disse que houve “justificativa para a ausência do autor e pedido de adiamento, houve protesto em audiência de instrução e ainda assim, houve a injusta declaração de confissão ficta.

Além disso, houve pedido expresso em razões finais quanto ao cerceamento de defesa, bem como, em sede de embargos de declaração, o que não foi apreciado pelo juízo.” (ID. 370a1a1 – Pág. 5)

Disse que “que houve cerceamento de defesa, sendo violado o disposto no art. 5º, LV, da Constituição Federal” (ID. 370a1a1 – Pág. 6)

Por fim, requereu o reconhecimento do “cerceamento do direito de defesa da reclamante, declarando a nulidade do processo e determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que proceda à reabertura da instrução probatória, com oitiva das testemunhas da reclamante

e/ou produção de demais provas que se fizerem necessárias para o julgamento do pedido de remuneração variável, indenização por dano moral.” (ID. 370a1a1 – Pág. 11)

Examino.

As partes compareceram na primeira audiência realizada no dia 17/07/2020 e constou na ata que, após o prazo para réplica, as partes deveriam “especificar as provas que pretendem produzir, principalmente se pretendem produzir prova oral, devendo indicar claramente seu objeto (fatos controvertidos relevantes), pertinência e finalidade, no prazo comum de 5 dias, a contar de 09/09/2020, inclusive, sob pena de preclusão e de consideração de que a parte silente não pretende produzir prova além daquelas documentais já constantes dos autos” (ID. 81b7177, conforme original).

A reclamada peticionou no dia 09/09/2020 dizendo, em resumo, “ser de suma importância para a devida instrução processual a produção de prova testemunhal no litígio em questão, bem como oitiva do depoimento da parte adversa, visando a comprovação da tese expressa em sua peça contestatória” e que “cabe aduzir que a testemunha selecionada pela parte reclamada para participar da audiência de instrução por videoconferência não possui os meios necessários – condições técnicas (pacote de dados de conexão à internet limitado), para a devida participação na referida audiência” e requereu “a não designação de audiência de instrução por videoconferência.” (ID. 5149e67, conforme original)

O reclamante manifestou-se no dia 15/09/2020 dizendo “concordar com a realização da audiência por videoconferência, tendo em vista que o reclamante possui condições técnicas necessárias para a participação” e que “não pretende produzir prova oral através da oitiva presencial de testemunhas, bem como dispensa a oitiva do preposto da empresa. Dessa forma, manifesta o reclamante que pretende produzir provas emprestadas de testemunhas (...)” (ID. e12998d – Pág. 1, destaquei).

No dia 25/09/2020, a Exma. Juíza de origem decidiu:

“(…)

Pelo exposto e, com vistas à celeridade e razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, da CF/88), entendo pela viabilidade da audiência virtual

Incluo o feito em pauta de audiência de instrução de forma Telepresencial, por intermédio do sistema GOOGLE MEET, para o dia 04/11/2020 às 08h45min.

Acesso à sala de audiência: (...)

Orientações para participação: (...)

Fica mantida a obrigatoriedade de participação das partes para depoimentos pessoais, cientes de que a não participação poderá gerar os efeitos decorrentes da confissão, nos termos da Súmula 74, I do C. TST.

(...)”. (ID. 784f22d – Pág. 6, destaquei)

No dia 04/11/2020, às 08h40min, o reclamante peticionou requerendo:

“(…) o adiamento da Audiência de Instrução que seria realizada no dia 04/11/2020 às 08h45min, tendo em vista a absoluta impossibilidade técnica para sua realização, nos termos do artigo 6º, da Portaria 855/2020 do TRT da 18ª Região.

Tendo em vista que, por motivos que independem do autor, mas sim da qualidade técnica de seu aparelho celular e internet, requer o reclamante o adiamento da audiência da instrução para data posterior ou, caso a reclamada dispense sua oitiva, a regular realização da audiência sem sua presença nos termos do artigo 6º e 10º da Portaria 855/2020 do TRT da 18ª Região.” (ID. ab0dbc3)

Na ata de audiência constou:

“Em 04 de novembro de 2020, de modo telepresencial, sob a direção da Exma. Juíza Narayana Teixeira Hannas, realizou-se audiência relativa ao processo identificado em epígrafe.

Às 8h45min, aberta a audiência, foram registradas as seguintes presenças:

Ausente o reclamante. Presente a advogada, Dra. Maria Luisa Fajardo Furtado Paniago, OAB nº 52248/GO.

Presente a preposta da reclamada, Sra. Carolina Cavalcante Braga, acompanhada do advogado, Dr. ANDERSON BARROS E SILVA, OAB nº 18031/GO.

(...)

Por oportuno, a procuradora do reclamante requer o adiamento da presente assentada, ao argumento de que o não comparecimento do autor se deu por impossibilidade técnica.

INDEFIRO.

Diante da ausência injustificada do reclamante Gustavo Pereira Artiaga, o reclamado requereu a aplicação da pena de confissão quanto à matéria de fato, o que é deferido nos termos do item I da Súmula 74 do Colendo TST.

Registrem-se os protestos da procuradora do reclamante, alegando que a manifestação da impossibilidade técnica para participação nesta audiência se deu anteriormente, conforme id. ab0dbc3, requerendo a aplicação do art. 10, da Portaria 855/2020, para justificativa da absoluta impossibilidade técnica.

As partes requerem a produção de prova emprestada. DEFERE-SE, no prazo de 24 horas.” (ID. 0e656e4, destaquei)

Em razões finais, o reclamante manifestou-se novamente dizendo que “um dia antes da audiência, o reclamante apresentou instabilidade em seus meios de comunicação, conforme prints anexos que atestam falha não somente na internet, mas comunicação/sinal da operadora de telefone do autor” e que “Verifica-se que foram realizadas 25 tentativas de ligação para autor, que restaram infrutíferas, motivo pelo qual restou requerido o adiamento da audiência de instrução por absoluta impossibilidade técnica do reclamante” (ID. 2ed5b9e; ID. 6a5674f).

Pois bem.

O § 3º, do art. 6º, da Resolução Nº 314/2020 do CNJ dispõe:

“§ 3º As audiências em primeiro grau de jurisdição por meio de videoconferência devem considerar as dificuldades de intimação de partes e testemunhas, realizando-se esses atos somente quando for possível a vedada a atribuição de responsabilidade participação aos advogados e procuradores em providenciarem o comparecimento de partes e testemunhas a qualquer localidade fora de prédios oficiais do Poder Judiciário para participação em atos virtuais.” (destaquei)

E a Portaria TRT 18ª GP/SCR nº 855/2020 dispõe:

“Art. 5º Caso ainda não o tenham feito, as partes serão intimadas, por meio de seus advogados, com a publicação no Diário de Justiça Eletrônico pelo sistema PJe, para, no prazo de 5 (cinco) dias, informar se, tanto elas próprias como as testemunhas que pretendem ouvir, dispõem dos meios necessários para participar da audiência por videoconferência e, em caso positivo, o meio eletrônico de contato para eventuais notificações, intimações e envio de link para realização de audiências.

(...)

§ 2º Caso alguma das partes, no prazo previsto no *caput*, informe não dispor dos meios necessários para participar por videoconferência ou não se manifeste, a audiência será adiada.

(...)

Art. 6º Iniciada a audiência telepresencial, os atos processuais que eventualmente não puderem ser praticados, por absoluta impossibilidade técnica ou prática a ser apontada por qualquer dos envolvidos no ato, devidamente justificada, deverão ser adiados, após decisão fundamentada do magistrado.

(...)

Art. 10. A parte ou testemunha poderão, no prazo de até 2 dias após a audiência, apresentar justificativa para sua ausência, por petição, telefone, e-mail ou WhatsApp enviado para a respectiva unidade jurisdicional.

§ 1º A justificativa da ausência à audiência deverá ser relevante, admitida, inclusive, a escusa por dificuldade ou impossibilidade de utilização das ferramentas eletrônicas ou acesso à internet.

§ 2º Caso acolhida a justificativa da ausência à audiência, o juízo avaliará a necessidade de repetição do ato processual

§ 3º Havendo ausência justificada de uma das partes, mas presente o seu advogado, a audiência poderá prosseguir, caso a parte contrária e o juízo dispensem a oitiva da parte ausente.” (destaquei)

No caso dos autos, conforme narrativa processual acima, é certo que o reclamante compareceu à primeira audiência realizada por videoconferência e, posteriormente, disse que tinha “condições técnicas necessárias para a participação” da audiência que foi realizada no dia 04/11/2020, mas o fato juridicamente relevante é que minutos antes da audiência de instrução a patrona do reclamante informou a “impossibilidade técnica” do reclamante para comparecer à audiência e reiterou a alegação durante a audiência.

De acordo com a Portaria TRT 18ª GP/SCR Nº 855/2020, as partes serão intimadas para dizer se tanto elas próprias como as testemunhas que pretendem ouvir dispõem dos meios necessários para participar da audiência por videoconferência, entendido o silêncio como negativa (art. 5º, cabeça e § 2º).

Naturalmente, os meios necessários para participar da audiência podem deixar de existir depois do assentimento expresso, o que não afasta a regra do § 2º: se a parte informar não dispor dos meios necessários para participar por videoconferência, a audiência será adiada.

No caso, o reclamante veio aos autos e disse que tem aparelho e linha telefônica mas não conseguiu lograr comunicação, ou seja, viu-se na situação de quem não tem meios. Logo, incide o § 2º do art. 5º acima referido: se a parte informou que tinha meios de depois informou que deixou de tê-los, a audiência deve ser adiada.

Nesse passo, é irrelevante a juntada de imagem de tela do telefone celular do reclamante (em razões finais) com chamadas não atendidas (ID. 6a5674f) para provar a “falha não somente na internet, mas comunicação/sinal da operadora de telefone”.

A Portaria TRT 18ª GP/SCR mº 855/2020 não exige que a parte prove não dispor dos meios necessários para participar da audiência por videoconferência e mais: a norma nem sequer exige que a parte responda a intimação, dispondo que o silêncio é entendido como negativa.

Nesse sentido, o Exmo. Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho decidiu ao examinar a aplicação do art. 5º, § 2º, da Portaria deste Regional, na decisão liminar do MSCiv 0010500-07.2020.5.18.0000 (decisão de 22/06/2020):

“Como se vê, a omissão da parte em manifestar-se acerca da disposição dos meios de participar da audiência de instrução não lhe acarreta nenhuma penalidade, ao contrário, leva ao adiamento da audiência.

Se a omissão da parte não acarreta a realização da audiência, mas sim o adiamento, a sua expressa manifestação em sentido contrário à realização de audiência por videoconferência, seja por qual motivo for, não pode acarretar solução diversa.

Essa é a melhor interpretação que se pode dar ao mencionado preceito, haja vista que, no sistema processual vigente, em regra, o silêncio da parte, quando é intimada para quaisquer atos processuais, acarreta-lhe consequências negativas, tais como a preclusão e a confissão.

Deste modo, se a ausência de manifestação, em regra, acarreta uma desvantagem processual à parte, uma norma que não comina nenhuma espécie de pena ao silêncio não pode penalizar quem expressamente se manifesta.

A audiência de instrução por meio de videoconferência deve, portanto, ocorrer somente quando houver concordância das partes, caso contrário, deverá ser adiada.” (destaquei)

Nesse sentido também decidiu o Tribunal Pleno deste Regional (os destaques são de agora):

“EMENTA: MANDADO DE SEGURANÇA. AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO NA MODALIDADE TELEPRESENCIAL. PEDIDO DE ADIAMENTO.

Embora a realização de audiências de forma telepresencial, com uso de plataforma tecnológica, encontre amparo legal, e em que pese a necessidade de se garantir o acesso à justiça neste período emergencial, decorrente da pandemia da Covid-19, havendo discordância expressa da parte quanto à realização da audiência por meio de videoconferência, devidamente justificada, o ato deve ser adiado, conforme as normas que regem a matéria. Consoante entendimento prevalecente no Eg. Pleno, a realização da audiência deverá observar a etapa do Protocolo de Retomada dos Serviços Presenciais no âmbito desta Eg. Corte vigente à época, com os respectivos formatos possíveis. Segurança concedida.” (TRT18, MSCiv – 0010947-92.2020.5.18.0000, Rel. Geraldo Rodrigues do Nascimento, Tribunal Pleno, 03/03/2021)

Registro que o reclamante requereu o reconhecimento do “cerceamento do direito de defesa (...) declarando a nulidade do processo e determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que proceda à reabertura da instrução probatória, com oitiva das testemunhas da reclamante e/ou produção de demais provas que se fizerem necessárias para o julgamento do pedido de remuneração variável, indenização por dano moral.” (ID. 370a1a1 – Pág. 11)

Não há falar, contudo, em “oitiva das testemunhas da reclamante”, porque ele somente requereu a produção de prova testemunhal emprestada e esta já foi produzida (ID. e12998d; ID. 0e656e4).

É necessária, entretanto, a reabertura da instrução processual para oitiva do reclamante porque isso foi requerido pela reclamada na contestação, que requereu a “utilização de todos os meios de provas, em direito admitidos, em especial pela prova pericial, oitiva de testemunhas, depoimento pessoal da parte reclamante, desde já requerido, sob os efeitos da confissão, juntada de novos documentos e inspeção” (ID. a83fba6 – Pág. 24, destaquei), acrescentando na petição de ID. 5149e67 que é “de suma importância para a devida instrução processual a produção de prova testemunhal no litígio em questão, bem como oitiva do depoimento da parte adversa” (destaquei).

Finalmente, não há falar em oitiva das testemunhas da reclamada nestes autos porque na audiência de instrução ela requereu apenas “a produção de prova emprestada” (ID. 0e656e4; ID. 5c190f5).

Ante todo o exposto, declaro a nulidade do processo a partir da audiência de instrução, afastando a confissão do reclamante e determinando o retorno dos autos à origem para sua oitiva e prosseguimento, como for entendido de direito.

Acolho.

CONCLUSÃO

Conheço da recurso ordinário do reclamante e dou-lhe provimento para acolher a preliminar de cerceamento de defesa e determinar o retorno dos autos à origem para que seja reaberta a instrução processual.

É o voto.

ACÓRDÃO

Acordam os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão virtual realizada no período de 29.04.2021 a 30.04.2021, por unanimidade, em do recurso do reclamante conhecer e DAR-LHE PROVIMENTO para acolher a preliminar de cerceamento de defesa e determinar o retorno dos autos à origem para que seja reaberta a instrução processual, nos termos do voto do Excelentíssimo Relator.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque (Presidente), Mário Sérgio Bottazzo e Paulo Pimenta, além do douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 30 de abril de 2021 – sessão virtual.

Mario Sergio Bottazzo

Relator

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO

RECURSO
Tempestividade

PROCESSO nº 0001278-67.2018.5.19.0061 (ROT)
Recorrente: Ministério Público do Trabalho
Recorrido: Prosegur Brasil S/A – Transportadora de Val e Seguranc
Adv. Recorrido: Gabriel Vasconcelos da Costa Filho – OAB: PE0039251
Relatora: Anne Helena Fischer Inojosa

EMENTA

*PETICIONAMENTO ESPONTÂNEO NOS AUTOS. TEORIA DA CIÊNCIA INEQUÍVO-
CA CONFIGURADA. INTEMPESTIVIDADE*

Conforme Teoria da Ciência Reconhecida. Inequívoca, em observância ao princípio da instrumentalidade das formas, considera-se comunicado o ato processual, independentemente de sua publicação, quando a parte ou seu representante tenha tomado conhecimento do processado no feito, mesmo que por outro meio.

RELATÓRIO

Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho contra a decisão proferida pelo MM. Juízo da Vara do Trabalho de Arapiraca, que julgou improcedente a Ação Civil Pública ajuizada contra a Prosegur Brasil S.A Transportadora de Valores e Segurança.

Devidamente notificada, a empresa apresentou suas contrarrazões sob Id df67479.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

DA PRELIMINAR DE INTEMPESTIVIDADE SUSCITADA EM CONTRARRAZÕES

A recorrida, em suas contrarrazões, alega a intempestividade do recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho, por defender que, ao comparecer aos autos em 17/12/2019 e peticionar informando sua não notificação acerca da sentença de Embargos de Declaração, o Parquet tomou ciência do teor do julgado, iniciando-se aí a fluência do prazo recursal.

Vejamos.

No caso dos autos, em outubro de 2019, foi proferida sentença de Embargos de Declaração (Id ec84489), da qual o Ministério Público do Trabalho não foi notificado pessoalmente. Então, em 17/12/2019, o Procurador do Trabalho Tiago Muniz Cavalcanti peticiona nos autos informando que não fora notificado e solicita a devolução do prazo recursal (Id 29faaa3).

A partir daí, o processo fica parado por mais de um ano e, em janeiro de 2021, após notificação pela Vara do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho apresenta o seu Recurso Ordinário (Id 835499e).

Ocorre que, da análise dos fatos, assim como ponderado pela recorrida, conclui-se se tratar de hipótese de aplicação da Teoria da Ciência Inequívoca, amplamente incorporada à doutrina e jurisprudência processual civil pátria.

Com efeito, segundo tal teoria, em observância ao princípio da instrumentalidade das formas, considera-se comunicado o ato processual, independentemente de sua publicação, quando a parte ou seu representante tenha tomado conhecimento do processado no feito, mesmo que por outro meio.

Tal teoria vem se somar ao aclamado princípio da efetividade do processo com mais razão ainda quando se trata de processo eletrônico, em que as partes têm livre acesso aos autos.

O Superior Tribunal de Justiça tem reiteradas decisões em que acolhe a mencionada teoria nos casos em que o conteúdo da petição não deixa dúvida de que houve conhecimento do ato decisório prolatado, mas não publicado, considerando-se assim a ocorrência da ciência inequívoca e, portanto, passando a correr o prazo para interposição de recurso.

Nesse sentido, o seguinte julgado:

RECURSO ESPECIAL. PROCESSUAL CIVIL. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA QUE REVOGA A ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA ANTERIORMENTE CONCEDIDA. PETICIO-

NAMENTO ESPONTÂNEO NOS AUTOS. PEÇA EM CUJO TEOR A PARTE REVELA TEXTUALMENTE O CONTEÚDO DA DECISÃO PROLATADA PENDENTE DE PUBLICAÇÃO. CIÊNCIA INEQUÍVOCA. CONFIGURADA. INTEMPESTIVIDADE DO AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO 4 MESES DEPOIS. MANTIDA. 1. Ação de conhecimento da qual se extrai o presente recurso especial, interposto em 12/03/14 e concluso ao gabinete em 23/11/17. Julgamento: CPC /73. 2. O propósito recursal consiste em definir se o peticionamento nos autos configura ciência inequívoca dos atos decisórios praticados anteriormente. 3. A intimação das partes acerca dos conteúdos decisórios é indispensável ao exercício da ampla defesa e do contraditório, pois somente com o conhecimento dos atos e dos termos do processo que cada litigante encontrará os meios necessários e legítimos à defesa de seus interesses. 4. A parte que espontaneamente peticiona nos autos e por seu conteúdo revela sem sombra de dúvidas ter conhecimento do ato decisório prolatado, mas não publicado, tem ciência inequívoca para desde então interpor agravo 5. Diante da consideração documentada nos autos originários, de instrumento, arguida e provada pela parte adversa em contrarrazões ao agravo de instrumento, efetivamente não há como afastar a ciência inequívoca da agravante sobre o conteúdo da decisão proferida. 6. Na hipótese, a agravante manifestou textualmente a ciência do conteúdo decisório impugnado quatro meses antes da interposição do agravo de instrumento. Reconhecida a intempestividade que impede o conhecimento da insurgência recursal. 7. Recurso especial conhecido e não provido. (Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1710498. Data de Publicação: 22/02/2019).

Não se pode olvidar que o Processo Judicial Eletrônico tem como uma das finalidades precípuas conferir aplicabilidade a um dos mais caros princípios fundamentais processuais, o da celeridade, previsto no art. 5º, LXXVIII da Constituição, que se refere justamente à maior rapidez no trâmite e julgamento de processos apresentados à tutela jurisdicional.

Entende-se, portanto, que todos os atos processuais devem ser praticados com vistas ao alcance da tão desejada celeridade processual, não sendo razoável permitir que as estratégias disponíveis aos litigantes na defesa dos respectivos interesses possam se transformar em subterfúgios ilegítimos para desequilibrar a balança da Justiça.

No caso, a prerrogativa processual do Ministério Público do Trabalho para intimação pessoal não deve prevalecer quando a prática de ato processual revela que houve a ciência inequívoca da sentença de embargos de declaração, como é a presente hipótese, sob pena de violação ao princípio da instrumentalidade das formas.

Do exposto, acolhe-se a preliminar de intempestividade suscitada em contrarrazões, por considerar que, com fundamento na teoria da ciência inequívoca, o Ministério Público do Trabalho, ao peticionar nos autos em 17/12/2019, tomou ciência da sentença de embargos de declaração (Id ec84489), tendo início a fluência do prazo recursal. Intempestivo, portanto, o recurso ordinário (Id 835499e) apresentado em 12/01/2021.

Conclusão do recurso

Desta forma, deixo de admitir o presente recurso, pois ausente um dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal: a tempestividade.

ACÓRDÃO

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região realizou sua vigésima quinta sessão de julgamento ordinária e telepresencial, por meio de videoconferência, mediante o uso do aplicativo Zoom Meetings, no endereço <https://trt19-jus-br.zoom.us/my/turma02>, no dia vinte e nove de abril de dois mil e vinte e um, às nove horas, sob a Presidência do Exmº Sr. Desembargador João Leite de Arruda Alencar e com a participação dos Exmºs. Srs. Desembargadores Anne Helena Fischer Inojosa (Relatora), Eliane Arôxa Pereira Ramos Barreto e Laerte Neves de Souza, bem como da representante do Ministério Público do Trabalho, Procuradora Virgínia de Araújo Gonçalves Ferreira.

Observações: Na sessão do dia 15.04.2021 manifestou-se oralmente a Procuradora do Trabalho, postulando pela admissibilidade e provimento do recurso ordinário e fez sustentação oral pela recorrida/reclamada a Advogada Andréa Luzia Cavalcanti de Arruda Coutinho, OAB/PE 17.498.

Acordam os Exmºs. Srs. Desembargadores da Segunda Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, por unanimidade, não admitir o presente recurso, pois ausente um dos pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal: a tempestividade.

Maceió, 29 de abril de 2021.

Anne Inojosa
Relatora

AÇÃO

591 – Interesse de agir

INTERESSE DE AGIR. ANÁLISE A PARTIR DA AFIRMAÇÃO DA PARTE. CONFIGURAÇÃO. O exame do interesse de agir se faz em concreto, a partir da situação narrada na petição inicial, independente da correspondência entre a afirmação e a realidade, que já seria problema de mérito. No caso dos autos, o autor afirma que houve vício de consentimento quando de sua adesão ao PDI por ter sido coagido por “superiores” da empresa ao assinar o termo de adesão, sob ameaça de dispensa sem justa causa e sem receber “nada a título de incentivo”. Nesse contexto, está demonstrada a existência de controvérsia quanto à ocorrência ou não de vício de vontade no ato de adesão ao PDI, residindo aí o interesse de agir. Logo, configurada a necessidade, utilidade e adequação do provimento jurisdicional, manifesto está o interesse de agir. Preliminar rejeitada. (TRT 22ª R – 1ª T – Rel. Des. Arnaldo Boson Paes – 01.03.2021 – Processo ROT nº 00000231-80.2020.5.22.0101)

590 – Legitimidade: espólio

LEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM*. EMPREGADA FALECIDA. AUSÊNCIA DE DEPENDENTES HABILITADOS. DESNECESSIDADE DE INVENTÁRIO. SUCESSORES NA FORMA DA LEI CIVIL. Na esfera trabalhista há regra especial sobre a legitimação para recebimento de créditos e, consequentemente, também sobre a legitimação processual, conforme art. 1º da Lei nº 6.858/80. Assim, em casos de ausência de dependentes habilitados perante a previdência social, é possível reconhecer a legitimidade dos sucessores na forma da Lei Civil. Embora não se ignore que a abertura do inventário é procedimento que conferiria maior segurança jurídica à sucessão da “de cujus” nos autos principais, não se pode negar vigência à mencionada norma, que expressamente prevê a desnecessidade de inventário. Recurso da ré desprovido no particular. (TRT 9ª R – 3ª T – Relª. Desª. Thereza Cristina Gosdal – 14.04.2021 – Processo RORSum nº 0000934-98.2020.5.09.0092)

589 – Prevenção

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AJUIZAMENTO DE AÇÃO COM PEDIDO CAUTELAR ANTECEDENTE. PREVENÇÃO. OCORRÊNCIA. Evidenciado que à data da distribuição da ação principal o juízo suscitante encontrava-se preventivo, na forma preconizada no art. 286, I, do NCPC, pela ação cautelar antecedente, nos termos do art. 61 do Código Processual Civil, o juízo competente para o julgamento da ação principal é atraído pela prevenção do Juízo que processou a ação acessória. (TRT 10ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno – DJe 3196 – 07.04.2021 – p. 1 – Processo CC nº 0000607-14.2020.5.10.0000)

588 – Teoria da asserção

ILEGITIMIDADE PASSIVA. Em nosso sistema processual, as condições da ação são analisadas em conformidade com a Teoria da Asserção, bastando à reclamante indicar a reclamada, a relação jurídica que justifica a sua inserção na lide e alegar que em face dela pretende a obtenção da tutela jurisdicional. A análise em questão é realizada de forma abstrata, não sendo permitida a incursão antecipada no mérito da demanda. Se a relação jurídica alegada efetivamente existe e se o pedido do reclamante merece ou não provimento é matéria relativa ao mérito da demanda, que será analisado no momento oportuno. (TRT 17ª R – 1ª T – Rel. Des. Mario Ribeiro Cantarino Neto – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 19 – Processo ROT nº 0000610-93.2019.5.17.0004)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

587 – Dano moral coletivo

TRANSPORTE DE TRABALHADORES A OUTROS ESTADOS EM DESACORDO COM A IN-90/MTE. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. MULTA. DANO MORAL COLETIVO. Na instância originária, foram indeferidas as pretensões do Parquet em razão da ausência de provas de que as requeridas se utilizavam das condutas descritas na inicial para aliciar trabalhadores em Mato Grosso do Sul e transportar esses obreiros para outros Estados para se beneficiarem da sua condição de fragilidade em benefício próprio e, em razão disso, violar os seus direitos trabalhistas. Não descuro que a louvável iniciativa do Ministério Público do Trabalho tem natureza corretiva e preventiva, também com seus efeitos voltados para o futuro, tendo por objetivo evitar ou inibir a prática de

atos ilícitos ou a sua repetição ou continuidade, com vistas à garantia e preservação dos direitos dos trabalhadores que se encontrem em condição de vulnerabilidade. No entanto, na situação sob análise, em que não foram produzidas provas irrefutáveis da alegada conduta reprovável das requeridas, tampouco que tivessem interesses escusos ao contratarem trabalhadores em outras localidades diversas do lugar da prestação dos serviços, afigura-se desnecessária a imposição das obrigações de fazer e de não fazer requeridas, bem como a condenação em dano moral coletivo. Recurso do requerente a que se nega provimento. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0025812-19.2015.5.24.0004)

AÇÃO COLETIVA

586 – Ação individual: prescrição

AÇÃO COLETIVA. EXECUÇÃO INDIVIDUALIZADA. EXTINÇÃO. PRESCRIÇÃO BIENAL. MARCO INICIAL. A hipótese que se apresenta é de prescrição bienal, contado a partir do trânsito em julgado da sentença originária se esta houver determinado o processamento da execução pela via individual, o que não ocorreu no caso, eis que proferida posteriormente ao trânsito em julgado, hipótese em que a contagem do prazo prescricional tem início com a sua publicação e ciência às partes. Dado que a presente demanda foi ajuizada em 04/11/2019, cujo marco inicial foi 21/06/2018, data de publicação da decisão de descentralização da execução, não há se falar em extinção do feito, mantendo-se o prosseguimento da execução. Decisão que não merece reforma. (TRT 1ª R – 9ª T – Rel. Des. Célio Juaçaba Cavalcante – 30.04.2021 – Processo AP nº 0101207-85.2019.5.01.0046)

585 – Legitimidade

DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. ORIGEM COMUM. ART. 477 DA CLT. ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. O art. 81, III, do Código de Defesa do Consumidor definiu os interesses ou direitos individuais homogêneos de que trata o art. 8º, III, da Constituição Federal, como aqueles que têm origem comum. O descumprimento do prazo para o pagamento das verbas rescisórias dos empregados da 1ª reclamada que prestavam serviços para a 2ª reclamada constituiu-se, em tese, origem comum para legitimar o manejo da ação coletiva ajuizada pelo sindicato da categoria profissional. (TRT 17ª R – 1ª T – Rel. Des. Mario Ribeiro Cantarino Neto – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 22 – Processo ROT nº 0000990-56.2019.5.17.0121)

AÇÃO RESCISÓRIA

584 – Erro de fato

AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO. CONFIGURADO. Em conformidade com o § 1º do art. 966 do CPC, “Há erro de fato quando a decisão rescindenda admitir fato inexistente ou quando considerar inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável, em ambos os casos, que o fato não represente ponto controvertido sobre o qual o juiz deveria ter se pronunciado.” Constatada a má percepção do acórdão regional quanto à análise dos documentos juntados ao processo pela parte autora (recibos salariais) os quais, a despeito de existentes nos autos, não foram considerados para prolação da decisão, julga-se procedente a ação rescisória, no particular, reconhecendo o erro de fato apontado, para determinar a dedução na condenação dos valores constantes dos comprovantes salariais juntados na ação originária. Ação que se julga procedente, no particular. (TRT 6ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Ivan de Souza Valença Alves – 30.04.2021 – Processo AR nº 0000579-57.2020.5.06.0000)

ACIDENTE DE TRABALHO

583 – Morte do trabalhador

RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRABALHO. FALECIMENTO DO EMPREGADO. ATIVIDADE DE RISCO. VIGILANTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Nos termos do art. 927 do Código Civil, haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. No caso de vigilante, a exposição ao perigo é inquestionável, impondo-se a condenação da reclamada, mormente quando a prova

contida nos autos evidencia que o trabalhador foi assassinado em decorrência do exercício de suas atividades funcionais. (TRT 13ª R – 2ª T – Rel. Des. Edvaldo de Andrade – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 329 – Processo ROT nº 0000835-64.2018.5.13.0003)

582 – Responsabilidade civil

ACIDENTE DO TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE CIVIL. Presentes o nexo de causalidade entre a doença ocupacional e a atividade laboral desenvolvida pelo trabalhador, assim como a culpa do empregador, mormente quando se omite em promover as adequadas condições do ambiente laboral, com inobservância às regras de segurança e medicina do trabalho, é devida a indenização por danos materiais e morais. (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Des. Jorge Antonio Andrade Cardoso – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 106 – Processo ROT nº 0001476-97.2017.5.20.0001)

...

581

RECURSO DO RECLAMANTE. ACIDENTE DO TRABALHO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA NÃO DEMONSTRADA. ACIDENTE DO TRABALHO. RISCO DA ATIVIDADE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Tratando-se de acidente do trabalho envolvendo trabalhador que se ativava como operador de motosserra na derrubada de árvores, atividade na qual sofreu uma lesão em seu olho direito, causando-lhe cegueira e, portanto, redução permanente de sua capacidade laborativa em 50%, não há como se afastar a incidência da parte final do art. 927, parágrafo único, CC/02, razão pela qual a responsabilidade civil da reclamada deve ser analisada sob a ótica objetiva, dispensando-se a averiguação de conduta culposa (elemento subjetivo). Assim, considerando que a parte reclamada não demonstrou a alegada culpa exclusiva da vítima ou qualquer outra excludente de responsabilidade civil, merece reparos a sentença para reconhecer o direito do autor ao pagamento de indenização pelos danos morais, estéticos e materiais daí advindos. Recurso obreiro provido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Des. João Carlos Ribeiro de Souza – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0001266-51.2017.5.23.0037)

ACORDO EXTRAJUDICIAL

580 – Fraude

AÇÃO RESCISÓRIA. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO, COLUSÃO ENTRE AS PARTES A FIM DE FRAUDAR A LEI. Os fatos e circunstâncias demonstradas nos autos comprovam a prática de colusão entre as partes, o que enquadra a situação nas hipóteses previstas no art. 966, III, segunda parte, do CPC, e na Orientação Jurisprudencial nº 94 da SDI2 do C. TST. Ação rescisória que se julga totalmente procedente para, em juízo rescindendo, desconstituir a decisão homologatória do acordo firmado nos autos do processo nº 001551-21.2017.5.08.0115 e, em juízo rescisório, extinguir o processo sem resolução do mérito, com fundamento nos arts. 142 e 485, IV, do CPC. (TRT 8ª R – Especializada I – Rel. Des. Jose EdílssimoElizario Bentes – 23.04.2021 – Processo AP nº 0000334-26.2019.5.08.0000)

579 – Homologação

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. Nos termos do art. 855-D da CLT e da Súmula 418 do C. TST, o Juiz não está obrigado a proceder à homologação dos acordos extrajudiciais entre empregados e empregadores submetidos à sua apreciação, quando verificada a não observância de quaisquer dos requisitos previstos nos arts. 855-B e seguintes da CLT, não se admitindo composição que se estenda de forma genérica a toda e qualquer verba decorrente da relação jurídica, na esteira do que dispõe o art. 320 do Código Civil e a teor do art. 477, § 2º, da CLT, sob pena de se admitir renúncia a direitos trabalhista e ao direito de acesso à justiça. Apelo improvido. (TRT 19ª R – 2ª T – Relª. Desª. Anne Helena Fischer Inojosa – 29.04.2021 – Processo ROT nº 0000197-15.2020.5.19.0061)

578 – Validade

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. VERBAS RESCISÓRIAS. A Lei nº 13.467/2017 inovou ao inserir a homologação de acordo extrajudicial em sede de jurisdição voluntária, cujo objetivo principal consiste na prevenção de eventuais litígios decorrentes de direitos

controvertidos, a exigirem concessões mútuas, na forma do art. 840 do Código Civil, o que não se aplica à presente hipótese, por se tratar de mera quitação de verbas rescisórias incontroversas. Apelo da empresa requerente a que se nega provimento. (TRT 2ª R – 3ª T – Relª. Desª. Kyong Mi Lee – 08.04.2021 – Processo ROT nº 1001064-82.2020.5.02.0313)

ACÚMULO DE FUNÇÃO

577 – Cabimento

ACÚMULO DE FUNÇÃO. FALTA DE PROVAS. I – O acúmulo de função configura-se quando o empregado, contratado para exercer uma função específica, passa a desempenhar outra atividade afeta a cargo totalmente distinto. II – À luz do art. 456, parágrafo único, da CLT, salvo cláusula contratual específica a respeito, o trabalhador não faz jus a adicional salarial pela execução de tarefas que não exijam maior capacitação técnica ou pessoal, na medida em que são perfeitamente compatíveis com a sua condição pessoal. Apelo desprovido. (TRT 8ª R – 2ª T – Rel. Des. Vicente Jose Malheiros da Fonseca – 29.04.2021 – Processo ROT nº 0000854-38.2019.5.08.0015)

...

576

ACÚMULO DE FUNÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. SÚMULA Nº 51 DESTE TRIBUNAL. Não havendo incompatibilidade com a condição pessoal ou abuso quantitativo, a atribuição de novas tarefas ao trabalhador na mesma jornada não configura acúmulo de funções remunerável. (TRT 12ª R – 1ª T – Rel. Des. Hélio Bastida Lopes – DJe 3195 – 06.04.2021 – p. 85 – Processo RORSum nº 0001312-11.2019.5.12.0026)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

575 – Agentes biológicos

AGENTE DE SOCIALIZAÇÃO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTES BIOLÓGICOS. ANEXO 14 DA NR 15. SÚMULA 448, I, DO TST. NECESSIDADE DE PRESENÇA CONCOMITANTE DE RECONHECIMENTO DA INSALUBRIDADE E DA INSERÇÃO EM ROL OFICIAL DO MTE. O C. TST firmou entendimento no sentido de que tão somente a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial não é suficiente para gerar direito de percepção do adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial do Ministério do Trabalho, nos moldes da Súmula 48, I, do TST. Por conta disso, vem sendo reconhecido que o labor em unidades prisionais não se equipara aos dos profissionais de saúde, no tocante ao contato com pacientes portadores de doenças infecto-contagiosas, nos termos dispostos no Anexo 14 da NR 15. Ademais, não restou caracterizada a realização de trabalho em condições insalubres. Recurso do reclamante conhecido e não provido. Recurso da reclamada conhecido e provido. (TRT 11ª R – 2ª T – Relª. Desª. Joicilene Jeronimo Portela – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 252 – Processo ROT nº 0001155-37.2019.5.11.0003)

574 – Base de cálculo

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. INCIDÊNCIA SOBRE O SALÁRIO MÍNIMO. REFORMA DA SENTENÇA. Esta Corte Regional, por meio do julgamento do IUJ nº 0000383-39.2016.5.20.0000, posicionou-se no sentido de que “resta impossibilitada a determinação de que o adicional de insalubridade seja calculado sobre o salário-base de empregado de ente integrante da Administração Pública, ainda que para o pagamento de diferenças de tal adicional, eis que, consoante decisão do STF, o parâmetro de base de cálculo para pagamento é o salário mínimo, na forma do art. 192 da CLT, e o ente público está vinculado ao princípio da legalidade, previsto no art. 37 da Constituição Federal”. (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Des. Fabio Túlio Correia Ribeiro – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 183 – Processo ROT nº 0000605-57.2019.5.20.0014)

573 – Comprovação

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. I – A insalubridade tem sido definida pela legislação vigente em função do tempo de exposição ao agente nocivo, considerando ainda o tipo de atividade desenvolvida pelo empregado no curso de sua jornada de trabalho. Há de serem observados, essencialmente, os limites de tolerância, as taxas de metabolismo e os respectivos

tempos de exposição. II – Inexistem provas idôneas a demonstrar a alegada insalubridade no local de trabalho do reclamante, capazes de justificar a percepção do adicional correspondente. (TRT 8ª R – 2ª T – Rel. Des. Vicente Jose Malheiros da Fonseca – 29.04.2021 – Processo ROT nº 0000712-92.2019.5.08.0125)

572 – Frio

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE – LAUDO PERICIAL – Observando-se que o laudo pericial concluiu pela existência de labor em condições insalubres, para uma parte dos trabalhadores, e por não haver prova inconteste em sentido contrário, não há como afastar sua conclusão, mantendo-se a sentença que a acolheu e julgou procedente em parte o pedido, para reconhecer devido adicional de insalubridade em favor de parte dos trabalhadores que estiveram expostos sem o fornecimento de EPI's pelo empregador ou sem a realização de rodízio para evitar o “stress térmico”. Recurso patronal improvido. (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Des. Jorge Antonio Andrade Cardoso – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 48 – Processo ROT nº 0001173-96.2016.5.20.0008)

...

571

INSALUBRIDADE. INGRESSO EM CÂMARA FRIA. O empregado, ao ingressar e sair durante a jornada da câmara fria, sem a utilização dos EPIs adequados, sujeitava-se a alterações bruscas de temperatura. Ainda, a utilização de juponas térmicas protege apenas o tronco e os braços do trabalhador, deixando as demais partes do corpo desprotegidas. Além disso, o choque de temperaturas no organismo é suficiente para redução de suas defesas, ainda que a exposição ao agente insalubre não seja contínua. Insalubridade em grau médio caracterizada, nos termos do Anexo 09 da NR-15, da Portaria 3.214/1978. (TRT 4ª R – 2ª T – Relª. Desª. Brígida Joaquina Charao Barcelos – 01.04.2021 – Processo ROT nº 0020079-91.2017.5.04.0252)

570 – Ruído

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RUÍDO. EXPOSIÇÃO DENTRO DOS LIMITES DE TOLERÂNCIA. INDEVIDO. Comprovado pelos documentos colacionados aos autos pela reclamada que a exposição se deu dentro dos limites de tolerância estabelecidos na NR-15 da Portaria 3.214/78, não é devido adicional de insalubridade à empregada. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 8ª R – 2ª T – Rel. Des. Paulo Isan Coimbra da Silva Junior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000526-17.2019.5.08.0110)

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

569 – Cozinha de presídio

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. COZINHEIRA DE PRESÍDIO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. O art. 193, II, da CLT, invocado pela autora, pressupõe exposição a risco maior que o normal, o que dá ensejo ao adicional de periculosidade, somente dos empregados que realizam segurança pessoal ou patrimonial, o que não alcança aqueles que, embora laborando num presídio, executam tarefas afetas à cozinha, sem nenhum contato com os presos. Logo, dada a função de cozinheira da demandante, não faz jus ao salário-condição vindicado. Apelo desprovido. (TRT 19ª R – 1ª T – Relª. Desª. Thais Costa Gondim – 29.04.2021 – Processo ROT nº 0000758-73.2019.5.19.0061)

568 – Eletricitário

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INDEFERIMENTO. AUSÊNCIA DE PROVA DE CONTATO DIRETO DO EMPREGADO COM ENERGIA ELÉTRICA DE ALTA OU BAIXA TENSÃO. Sabidamente, o adicional de periculosidade não está adstrito apenas aos trabalhadores no chamado sistema elétrico de potência, ou seja, àqueles que se ativam na geração, transmissão e/ou distribuição de energia elétrica, haja vista que doutrina e jurisprudência têm ampliado o campo de incidência da vantagem em questão àqueles que trabalham em unidades consumidoras, desde que demonstrada a efetiva existência de risco de sinistro elétrico. Na hipótese, considerando que a reclamada negou veementemente que o autor tenha laborado como eletricista, bem assim em contato direta ou indiretamente com rede elétrica de baixa ou alta tensão, competia ao obreiro provar os fatos constitutivos do seu direito, a teor do que preceituam os arts. 373, I, do CPC e 818, I, da CLT, fardo do

qual não se desonerou, visto que não tencionou produzir uma única prova com tal desiderato, daí porque, à míngua de demonstração de contato, ainda que intermitente, com o agente periculoso, é indevido o adicional de periculosidade vindicado. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT 21ª R – 1ª T – Relª. Desª. Auxiliadora Rodrigues – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000495-30.2020.5.21.0003)

...

567

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EMPREGADO EM EMPRESA DE TELEFONIA. SISTEMA ELÉTRICO DE POTÊNCIA. A Lei nº 7.369/85, regulamentada pelo Decreto nº 93.412/86, prevê o pagamento de adicional de periculosidade pelo trabalho desenvolvido no setor de energia elétrica, considerando a atividade desenvolvida pelo trabalhador. A expressão “no setor de energia elétrica”, constante do art. 1º da Lei nº 7369/85, deve lida no sentido de que todo trabalho na área de exposição ao risco derivado de energia elétrica gera direito ao adicional de periculosidade, respeitadas as previsões do Decreto regulamentador. Notório que o trabalho com eletricidade, via de regra, é perigoso, independentemente da carga do sistema elétrico. Essa periculosidade existe não só para os eletricitários, mas também no caso do reclamante, conforme atividades realizadas a serviço da empresa, que envolviam a proximidade à rede elétrica. Nesse sentido é a OJ 347 da SDI-1 do TST ao referir a expressão “risco equivalente”, estendendo o adicional ao reclamante, que atuava exposto aos riscos do sistema elétrico de potência. Provimento negado. (TRT 4ª R – 10ª T – Relª. Desª. Ana Rosa Pereira ZagoSagrilo – 02.04.2021 – Processo ROT nº 0020963-15.2018.5.04.0405)

566 – Exposição eventual

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EVENTUALIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Nos termos da Súmula nº 364, I, do C. TST e do item 3 do Anexo 04, da NR 16 (Portaria nº 1.078 de 16/07/2014) a eventualidade do contato com o agente perigoso se dá apenas em três ocasiões: em caso fortuito, quando não faça parte da rotina, ou, quando habitual, se der por tempo extremamente reduzido, hipóteses que não se enquadram na situação fática apurada no caso. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0010002-10.2020.5.18.0161)

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

565 – Horas extras

RECURSO ADESIVO DO AUTOR. DIFERENÇAS DECORRENTES DA INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO NA BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS E REFLEXOS. As horas extras devem ser calculadas consoante o entendimento consagrado pela Súmula nº 264 do TST. Diante da natureza salarial do adicional por tempo de serviço, devida sua integração na base de cálculo das horas extraordinárias. (TRT 16ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0017555-32.2017.5.16.0012)

AGENTE COMUNITÁRIO

564 – Adicional de insalubridade

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A atividade de prevenção de doenças realizada pelo agente comunitário de saúde o expõe a riscos de contrair doença infectocontagiosa, garantindo-lhe o direito ao adicional de insalubridade em grau médio, na forma do Anexo 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78. (TRT 4ª R – 2ª T – Relª. Desª. Brigida Joaquina Charao Barcelos – 01.04.2021 – Processo ROT nº 0020252-46.2018.5.04.0781)

563 – Concurso público

AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS. APROVAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO PÚBLICO. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 51 /2006. LEI Nº 11.350/2006. VALIDADE. Considera-se válida a contratação de agente comunitário de saúde e agente de combate às endemias pelo ente municipal, por meio de processo seletivo público simplificado, observando-se os requisitos previstos na EC 51 /2006 e na Lei nº 11.350 /2006. (TRT 5ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Roberto Peixoto de Mattos Santos – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 19 – Processo ROT nº 0000177-84.2017.5.05.0492)

AGRAVO DE PETIÇÃO

562 – Cabimento

AGRAVO DE PETIÇÃO – DELIMITAÇÃO DA MATÉRIA E VALORES – COMANDO DO ART. 897, §1º CLT. AUSÊNCIA DE CORREÇÃO MONETÁRIA DO CRÉDITO POR VÁRIOS ANOS. GARANTIA DO JUÍZO NÃO EVIDENCIADA. ART. 884 da CLT. NÃO CONHECIMENTO DO AGRAVO. O art. 897, § 1º, da CLT estabelece que o agravo de petição só será recebido quando o agravante delimitar, justificadamente, as matérias e os valores impugnados. No caso o executado aponta como valor incontroverso aquele objeto de perícia com data de 1º/9/2016, o que não representa o real valor para a data em que interposto o agravo, 12/7/2019. A atualização monetária integra o débito trabalhista e a falta de atualização do valor devido acaba por beneficiar o devedor e frustra a finalidade da lei de liberar a real parte incontroversa ao credor. E, ainda, a falta de atualização do crédito por vários anos compromete, na mesma medida, a garantia do juízo. Agravo de petição do executado não conhecido. (TRT 15ª R – 3ª T – Relª. Desª. Maria da Graça Bonança Barbosa – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000197-73.2013.5.15.0060)

561 – Garantia do juízo

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE GARANTIA DO JUÍZO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. Constatada a prematuridade da interposição do agravo de petição, em dissonância com o que preceitua o art. 884 da CLT, além da ausência de garantia do juízo, impõe-se a manutenção da decisão que negou seguimento ao recurso. Agravo desprovido. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Des. Francisco Jose Pinheiro Cruz – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 3194 – Processo AIAP nº 0000710-09.2017.5.14.0002)

560 – Reformatio in pejus

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. CORREÇÃO DE ERRO NOS CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. REFORMATIO IN PEJUS. INEXISTÊNCIA. NÃO PROVIMENTO. Não há falar em *reformatio in pejus* quando o Juízo de execução determina a modificação dos cálculos de liquidação de sentença, no sentido de serem corrigidos erros encontrados após a homologação. Inteligência do art. 494, I do CPC, ainda que a agravada não tenha impugnado a conta. Agravo de Petição conhecido e improvido. (TRT 11ª R – 2ª T – Rel. Des. Lairto José Veloso – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 276 – Processo AP nº 0000176-06.2018.5.11.0005)

559 – Tempestividade

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DESTRANCAMENTO DE AGRAVO DE PETIÇÃO. TEMPESTIVIDADE. EMBARGOS DECLARATÓRIOS. INTERRUPÇÃO. OCTÍDIO LEGAL. A oposição de embargos de declaração interrompe o prazo recursal, ainda que não conhecidos por inadequação, nos moldes do art. 897-A da CLT. Assim, considerando que a oposição dos embargos de declaração pela executada, mesmo não admitidos por inadequação, interrompeu o prazo das partes para a interposição de novos recursos, e tendo em vista que seu agravo de petição foi apresentado dentro do prazo de 8 dias contados da intimação da decisão dos declaratórios, não há falar em intempestividade do meio de impugnação aviado pela recorrente. (TRT 17ª R – 2ª T – Relª. Desª. Wanda Lucia Costa Leite Franca Decuzzi – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 30 – Processo AIAP nº 0000247-42.2020.5.17.0014)

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

558 – Natureza jurídica

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA INDENIZATÓRIA. CONFIGURAÇÃO. *In casu*, a autora foi admitida aos prêmios do réu em 22/02/1978, permanecendo até 22/12/2016. Não há nos autos comprovação de que, no início do pactuado, a rubrica pertinente ao auxílio alimentação era tida como salarial. Ao revés, a norma coletiva mais antiga que pode ser encontrada no caderno processual, datada de 1987, traz menção inequívoca à natureza indenizatória do benefício. A par de tais constatações e, considerando que o próprio demandante admitiu, em peça de ingresso, que o demandado aderiu ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, desde o ano de 1992, não vejo como conferir caráter salarial à

parcela em comento. Oportuna a remissão à exegese firmada na Orientação Jurisprudencial nº 133, da SDI-I, do C. TST. Apelo ao qual se nega provimento, no particular. (TRT 6ª R – 3ª T – Relª. Desª. Virginia Malta Canavarro – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0001629-60.2017.5.06.0021)

BANCÁRIO

557 – Função de confiança

BANCÁRIO. JORNADA DE TRABALHO. ENQUADRAMENTO NO ART. 224, § 2º DA CLT. Não se aplica a jornada de seis horas ao bancário exercente de função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que perceba gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo, nos termos do §2º do art. 224 da CLT. (TRT 12ª R – 1ª T – Rel. Des. Hélio Bastida Lopes – DJe 3195 – 06.04.2021 – p. 119 – Processo ROT nº 0000866-42.2019.5.12.0047)

...

556

RECURSO ORDINÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA BANCÁRIA. SUPERVISOR OPERACIONAL. A jornada padrão dos bancários é de seis horas, excepcionando-se do preceito os empregados que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que recebam gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo, na forma do § 2º art. 224 da CLT. O enquadramento do trabalhador na exceção legal exige análise das reais atribuições do bancário, comprovando-se a outorga de poderes de chefia e de gestão que o exponham a uma posição de destaque e de ascendência hierárquica no setor em que atua. Não se configurando a fidúcia especial atribuída pelo banco reclamado, devem ser pagas, como extras, a 7ª e a 8ª hora de mourejo diário. Recurso patronal improvido, quanto ao tema. (TRT 6ª R – 5ª T – Relª. Desª. Gisane Barbosa de Araujo – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0001193-09.2018.5.06.0008)

CÁLCULOS

555 – Liquidação

CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. CUSTAS PROCESSUAIS. DEDUÇÃO DOS VALORES JÁ RECOLHIDOS. Comprovando-se que a conta de liquidação não deduziu valor já recolhido a título de custas processuais, devem os cálculos serem refeitos para se efetuar aludida dedução. Agravo parcialmente provido. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Des. Francisco Jose Pinheiro Cruz – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 3412 – Processo AP nº 0000666-78.2017.5.14.0005)

554 – Liquidação: impugnação

CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO. HORAS EXTRAS. SEMANAS COM FERIADO. PRECLUSÃO. A impugnação aos cálculos há de ser objetiva e direta, nos termos do art. 879, § 2º, da CLT. Não tendo o exequente, a tempo e modo, apontado eventuais impropriedades no laudo contábil, ainda que por amostragem, resta preclusa a oportunidade para tanto. Agravo de petição do exequente não provido. (TRT 15ª R – 1ª T – Relª. Desª. Susana Graciela Santiso – 26.04.2021 – Processo AP nº 0011065-77.2015.5.15.0113)

CERCEAMENTO DE DEFESA

553 – Audiência telepresencial

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. PEDIDO DE ADIAMENTO FEITO NO DIA DA AUDIÊNCIA EM VIRTUDE DA IMPOSSIBILIDADE TÉCNICA DE COMPARECIMENTO DA PARTE. PORTARIA TRT 18ª GP/SCR nº 855/2 020. As partes serão intimadas para dizer se tanto elas próprias como as testemunhas que pretendem ouvir dispõem dos meios necessários para participar da audiência por videoconferência, entendido o silêncio como negativa (art. 5º, cabeça e § 2º). Naturalmente, os meios necessários para participar da audiência podem deixar de existir depois do assentimento expresso, o que não afasta a regra do § 2º: se a parte informar não dispor dos meios necessários para participar por videoconferência, a audiência será adiada. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Mario Sergio Bottazzo – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0010578-65.2020.5.18.0011)

552 – Oitiva de testemunha

RECUSA DO JUÍZO EM COLHER O DEPOIMENTO DE TESTEMUNHAS. AUSÊNCIA DE RAZÃO PLAUSÍVEL. CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA CONFIGURADO. PRELIMINAR DE NULIDADE DA SENTENÇA ACOLHIDA. Os juízes dispõem de amplos poderes na direção do processo, decidindo pela realização ou não de diligências e atos probatórios (CLT, art. 765, CPC, arts. 370 e 371). Destarte, no exercício dos amplos poderes instrutórios, os juízes deverão indeferir as iniciativas probatórias que repute inúteis, desnecessárias ou meramente protelatórias, de modo que, em tese, o ato de indeferimento da produção de determinada prova configura regular exercício do poder de direção do processo. Na hipótese dos autos, o ato de recusa do juízo em colher os depoimentos das testemunhas do reclamante pelo simples fato de não terem sido indicadas previamente não encontra razão plausível, pois não ficou demonstrado, em razão da pandemia da Covid-19, de que forma a indicação prévia dos nomes das testemunhas contribui para “preservar o bem-estar de todos os envolvidos, incluindo-se juízes, servidores, advogados e as próprias testemunhas”, conforme anotado pelo juízo. Constata-se então que o juízo agiu com rigor excessivo quando do exercício do poder de direção do processo ao negar a produção da prova oral, a configurar cerceamento do direito de defesa, sobretudo pelo fato de a lide tratar de matéria eminentemente fática, situação na qual o depoimento de testemunhas é fundamental para o deslinde da questão. Dessa forma, impõe-se a anulação do procedimento, inclusive da sentença, determinando o retorno dos autos à origem para reabertura da instrução processual a fim de que sejam colhidos os depoimentos das testemunhas da parte reclamante. Preliminar de nulidade processual acolhida. (TRT 22ª R – 1ª T – Rel. Des. Arnaldo Boson Paes – 01.03.2021 – Processo ROT nº 00000231-80.2020.5.22.0101)

551 – Perícia

NULIDADE DA PERÍCIA. CERCEAMENTO DE DEFESA. INEXISTÊNCIA. Embora erigido a nível constitucional, o direito assecutorio da ampla defesa não é irrestrito, subsumindo-se, dentre outros aspectos, ao convencimento do juiz sobre a necessidade e a pertinência da produção da prova, já que é ele quem dirige o processo, além de ser o destinatário das provas, visando justamente à formação do seu convencimento. Nesse visio, não se justifica a produção de outras provas se, pelas existentes nos autos, o magistrado tem condições suficientes para formar a sua convicção. E assim efetivamente deve ser, inclusive porque autorizado pela norma dos arts. 139, incisos II e III, do Código de Processo Civil, e 765 da Consolidação das Leis do Trabalho, em homenagem aos princípios da celeridade e economia processuais. Recurso obreiro a que se nega provimento. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0024798-38.2018.5.24.0022)

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

550 – Validade

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. ÔNUS DA PROVA. Em razão do princípio da continuidade da relação de emprego a regra geral é que o contrato seja por prazo indeterminado (art. 443, *caput*, da CLT). Assim, sendo hipótese excepcional de contratação, o ônus de prova quanto à formalização de contrato de experiência compete ao empregador, que no caso dos autos, dele se desincumbiu. (TRT 16ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0017855-83.2015.5.16.0005)

CONTRATO DE TRABALHO

549 – Intermitente

CONTRATO INTERMITENTE. INVALIDADE JURÍDICA. Dois anos depois da “reforma” trabalhista, o Brasil atingiu o nível de 40 milhões de trabalhadores informais, além de considerável aumento do número desalentados. É exatamente essa enorme quantidade de brasileiros e brasileiras que, agora, em razão da perda de suas precárias fontes de sustento e não ter acesso a benefícios da seguridade social, da qual foram excluídas, precisam da “ajuda” emergencial do governo para sobreviver, sob pena, inclusive, de alastrar ainda mais o caos social e econômico. Quem não queria ver o quanto o denominado “trabalho intermitente” representava como fator

de destruição do pouco que ainda restava do projeto de país proposto pela Constituição Federal de 1988 está tendo a oportunidade de ver isso agora. E se não conseguirmos, institucionalmente, ter essa percepção neste momento, buscando a correção do equivocado passo dado, não teremos chances concretas de visualizar uma futura sociedade com efetiva viabilidade humana. (TRT 15ª R – 3ª T – Rel. Des. Jorge Luiz Souto Maior – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0010185-88.2020.5.15.0023)

548 – Prazo determinado

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. ALEGAÇÃO DE FRAUDE. NÃO COMPROVAÇÃO. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS INDEVIDAS. Nos termos do § 1º do art. 443 da CLT, os contratos por prazo determinada são aqueles cuja vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços especificados. Na hipótese, a reclamada principal trouxe a lume contrato de trabalho por prazo determinado escrito e devidamente assinado pelo reclamante, do qual se extrai claramente que o liame laboral ocorreu no hiato temporal entre os dias 06/12/2019 e 01/09/2020, não havendo notícias de prorrogação tácita, tampouco comprovação robusta por parte do obreiro quanto à sua ocorrência. Além disso, a CTPS jungida com a inicial realça, igualmente, o mesmo lapso temporal previsto no contrato, atraindo, outrossim, a presunção relativa de veracidade, *ex vi* do disposto na Súmula nº 12 do TST, da qual, repise-se, não conseguiu se desvencilhar o reclamante, daí porque não merece reparo a decisão primeva. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT 21ª R – 1ª T – Relª. Desª. Auxiliadora Rodrigues – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0000562-62.2020.5.21.0013)

♦♦♦

547

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SAFRA. PROVA. ÔNUS. Admitida a relação de emprego, mas alegada a sua duração por prazo determinado – contrato de safra –, ao empregador incumbe o ônus da prova, por ser o fato impeditivo de direitos postulados em juízo. Demonstrada a validade da pactuação, afasta-se a pertinência da tese obreira. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Des. João Amílcar Silva e Souza Pavan – DJe 3198 – 09.04.2021 – p. 235 – Processo RORSum nº 0000286-46.2020.5.10.0010)

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

546 – Acordo homologado

ACORDO HOMOLOGADO JUDICIALMENTE. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. Nos termos da OJ nº 368 da SDI-1 do TST, quando as partes não discriminam a natureza jurídica das parcelas a que se refere a avença, incide contribuição previdenciária sobre a integralidade do valor do acordo homologado pelo juízo. (TRT 5ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Roberto Peixoto de Mattos Santos – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 20 – Processo AP nº 0000276-10.2019.5.05.0581)

545 – Incidência

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. VERBAS INDENIZATÓRIAS. NÃO INCIDÊNCIA. Tendo a sentença especificado que as verbas objeto da condenação da empresa possuem natureza indenizatória, não incidem contribuições previdenciárias nem fiscais. Agravo provido para se excluir os tributos da conta de liquidação. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Des. Francisco Jose Pinheiro Cruz – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 3412 – Processo AP nº 0000666-78.2017.5.14.0005)

544 – Juros de mora

AGRAVO DE PETIÇÃO. EXEGESE DO COMANDO EXEQUENDO. LIMITES. CÁLCULOS. COISA JULGADA. Os cálculos de liquidação devem obedecer fielmente ao comando exequendo, sob pena de ofensa à coisa julgada. Toda a generalidade do comando há de sempre se adaptar à especificidade do cálculo, mormente se este se guia pela coerência sistemática do julgado. O comando exequendo não pode ser entendido fora do contexto em que foi proferido. É sabido que a fundamentação não transita em julgado, o que não significa que ela não deva informar teleologicamente a liquidação de sentença. (TRT 3ª R – 1ª T – Rel. Des. Emerson Jose Alves Lage – 30.04.2021 – Processo AP nº 0010263-83.2017.5.03.0100)

CORREÇÃO MONETÁRIA

543 – Índice de atualização monetária

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. OMISSÃO. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA. SUPERVENIÊNCIA DA DECISÃO DO STF NA ADC 58/DE. APLICABILIDADE IMEDIATA. O STF conferiu efeitos retroativos e erga omnes à sua decisão de incidência do IPCA-E no período pré-judicial e da taxa SELIC no período compreendido entre a citação válida até o efetivo pagamento do débito (abarcando, a um só tempo, juros e correção monetária), apenas excetuando os pagamentos já efetuados e as decisões com trânsito em julgado, desde que estas tenham adotado fundamentação ou dispositivo expressamente em relação à TR ou ao IPCA-E. Independentemente do feito se encontrar na fase de embargos de declaração em sede de agravo de petição, o fato novo caracterizado pela superveniência da decisão definitiva do Supremo Tribunal Federal deve ser considerado, ante a eficácia vinculante da decisão acima em relação aos órgãos do Poder Judiciário. Constatando-se que o título executivo não elegeu índice específico para corrigir monetariamente o débito trabalhista, tampouco indicou o índice de juros de mora aplicável à espécie, razão pela qual, a teor dos efeitos modulares impostos na ADC 58, impõe-se a observância no presente feito do IPCA-E no período pré-judicial e da taxa SELIC no período compreendido entre a citação válida até o efetivo pagamento do débito. (TRT 17ª R – 2ª T – Relª. Desª. Wanda Lucia Costa Leite Franca Decuzzi – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 30 – Processo AP nº 0000190-40.2014.5.17.0012)

542 – Termo final

EXECUÇÃO. MARCO FINAL PARA JUROS E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. Na execução definitiva, a correção monetária e os juros de mora cessam após garantido o juízo em dinheiro, exceto na hipótese de embargos do devedor ou de impugnação da sentença de liquidação, quando esta resultar exitosa sobre o acréscimo resultante da decisão (Súmula nº 8 do TRT-ES). (TRT 7ª R – 3ª T – Rel.ª Desª. Daniele Corrêa Santa Catarina – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000057-77.2018.5.17.0005)

DANO MORAL

541 – Atraso de salário

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. CONFIGURADA A ESÃO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. O atraso ou ausência do pagamento dos salários por período igual ou superior a três meses configura lesão ao patrimônio jurídico do autor, sendo passível a reparação a título de dano moral de responsabilidade do empregador face a conduta lesiva. (TRT 11ª R – 2ª T – Relª. Desª. Eleonora de Souza Saunier – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 251 – Processo ROT nº 0000160-42.2020.5.11.0018)

540 – Briga entre empregados

DANOS MORAIS. BRIGA ENTRE EMPREGADOS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR INEXISTENTE. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Não há como responsabilizar o empregador por brigas entre empregados, como no caso dos autos, vez que o fato escapa do poder diretivo da empresa, porque não tinha como antever o referido episódio nem concorreu para as agressões físicas sofridas pela vítima. (TRT 16ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0017855-83.2015.5.16.0005)

539 – Caracterização

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DE ATO ILÍCITO PRATICADO PELA RECLAMADA. REFORMA DA SENTENÇA. A reparação por danos morais decorrentes do contrato de trabalho exige a prática de ato ilícito pelo empregador, além do prejuízo suportado pelo trabalhador e a presença de nexo causal entre a atitude lesiva e o dano sofrido. Na hipótese, nenhum dos fatos alegados pelo reclamante podem ser traduzidos como ofensa à honra e dignidade do trabalhador, não tendo havido a necessária prova de que o reclamante recebeu apelido com fins pejorativos, nem tampouco que havia “supervisão exagerada e pressão psicológica”, merecendo ser excluída da condenação a indenização por danos morais. (TRT 21ª R – 1ª T – Relª. Desª. Auxiliadora Rodrigues – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000455-30.2020.5.21.0009)

538 – Condição degradante de trabalho

DANO MORAL. CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. NÃO CONFIGURAÇÃO. Não havendo provas de que o autor estava submetido a trabalho em situação degradante, não há como ser deferido o pleito de indenização por dano moral. (TRT 8ª R – 2ª T – Rel. Des. Gabriel Napoleão Velloso Filho – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000660-53.2020.5.08.0128)

537 – Ofensa ao *status dignitatis*

DANO MORAL. OFENSAS PROFERIDAS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. Mantém-se o deferimento da indenização por danos morais ante a comprovação de ofensas proferidas pelo superior hierárquico ao empregado que o expuseram a situação humilhante e vexatória no ambiente de trabalho. (TRT 8ª R – 2ª T – Rel. Des. Gabriel Napoleão Velloso Filho – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000002-47.2020.5.08.0122)

536 – *Quantum indenizatório*

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR. A doutrina e a jurisprudência são uníssonas em reconhecer que o valor da indenização por danos morais deve ser fixado em consonância com o princípio da razoabilidade (art. 5º, LIV, CR), tendo como anteparo o juízo de moderação e equidade do Julgador, atendendo aos seguintes critérios: a) satisfazer o ofendido de forma equivalente à gravidade dos danos sofridos e seus respectivos efeitos; b) estar em sintonia com a situação econômica das partes; e c) apresentar um viés educativo para o ofensor, dissuadindo-o da reiteração da prática danosa, omissiva ou comissiva. Portanto, além do caráter punitivo e do propósito pedagógico que lhe é inerente, a indenização deve ter também um efeito compensatório, considerada a avaliação precisa em torno do grau de culpa do ofensor e da sua capacidade econômica, atendendo, especialmente, o imperativo de minorar o sofrimento da vítima. (TRT 3ª R – 1ª T – Rel. Des. Emerson Jose Alves Lage – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0010125-92.2020.5.03.0074)

535 – Transporte de valores

TRANSPORTE DE VALORES. DANOS MORAIS. INOCORRÊNCIA. A manutenção de numerário pode, sim, causar algum desconforto à pessoa do detentor, porém, a observação da realidade do comércio levaria à conclusão de que contínuos, office boys, caixas de supermercado, de bilheterias, lotéricas, farmácias, enfim, toda e qualquer pessoa que lidasse com dinheiro vive em constante abalo moral. O instituto da reparação por dano psicológico não deve ser banalizado. (TRT 16ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0017517-11.2017.5.16.0015)

DEPÓSITO RECURSAL

534 – Juros

EXECUÇÃO. JUROS TRABALHISTAS X JUROS BANCÁRIOS. Somente são devidas as diferenças de juros de mora sobre depósito bancário já efetuado pela executada, se a delonga no levantamento do crédito for por esta provocada, não sendo este o caso dos autos. Súmula 7 do TRT/SP. Apelo da exequente não provido. (TRT 2ª R – 3ª T – Relª. Desª. Kyong Mi Lee – 08.04.2021 – Processo AP nº 1000828-32.2017.5.02.0703)

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

533 – Cabimento

AGRAVO DE PETIÇÃO. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. Na esfera trabalhista adotou-se, em sintonia com o Direito do Consumidor, a teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica, sendo admitida nos casos em que restar evidenciada a insolvência da sociedade, sem a necessidade de demonstração do abuso de personalidade jurídica de que trata o art. 50 do Código Civil. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho – 30.04.2021 – Processo AP nº 0010299-96.2017.5.18.0007)

532 – Inversa

AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO INVERSA DA PERSONALIDADE JURÍDICA. CABIMENTO. Da interpretação dos arts. 855-A da CLT, 50 do CC e 133 a 137 do CPC, extrai-se que

é perfeitamente aplicável ao processo do trabalho a desconsideração inversa da personalidade jurídica, alcançando-se os bens da sociedade em razão de dívidas contraídas pelo sócio controlador desde que estejam presentes os requisitos exigidos para reconhecimento do grupo econômico, o que não se verifica. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho – 30.04.2021 – Processo AP nº 0010255-34.2019.5.18.0128)

531 – Massa falida

AGRAVO DE PETIÇÃO. MASSA FALIDA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. REDIRECIONAMENTO. Decretada a “quebra” da empregadora, o redirecionamento da execução em face dos sócios é medida lícita e em harmonia com iterativa jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, destacando-se que eventual constrição patrimonial não ofende as regras de satisfação dos créditos habilitados no juízo universal, pois realizada em desfavor do patrimônio dos sócios, e não da massa, razão pela qual impõe-se a instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica e prosseguimento dos atos executórios. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Des. Roberto Benatar – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000864-02.2019.5.23.0036)

530 – Teoria Menor

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. APLICAÇÃO DA “TEORIA MENOR” NO PROCESSO TRABALHO. ART. 28, § 5º, DO CDC. No processo do trabalho, considerando a posição de vulnerabilidade e de hipossuficiência do obreiro postulante, busca-se, via de regra, a facilitação dos meios de defesa e a efetivação dos direitos dos trabalhadores. Esta é a diretriz valorativa que norteia e diferencia a tutela processual do trabalho da tutela processual comum. À vista disso, no que tange à desconsideração da personalidade jurídica do empregador, impera na seara trabalhista a aplicação da teoria menor, enquanto medida capaz de oferecer maior efetividade à tutela dos direitos. (TRT 7ª R – 3ª T – Rel.ª Des.ª. Daniele Corrêa Santa Catarina – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000094-47.2018.5.17.0121)

DOENÇA OCUPACIONAL

529 – Dano moral

DOENÇA PROFISSIONAL. CULPA DO EMPREGADOR. O empregador deve reduzir os riscos do ambiente de trabalho, com a observância das normas de saúde, higiene e segurança, consoante dispõe o art. 7º, XXII, da Constituição Federal. Negligenciadas tais regras e tendo concorrido para o aparecimento e agravamento das doenças constatadas, deve arcar com as indenizações por danos material e moral. (TRT 2ª R – 3ª T – Rel.ª. Des.ª. Kyong Mi Lee – 08.04.2021 – Processo ROT nº 1000484-09.2019.5.02.0468)

528 – Nexo causal

REPARAÇÃO DE DANOS. NÃO CARACTERIZAÇÃO DO NEXO CAUSAL OU CONCAUSAL DA PATOLOGIA COM O TRABALHO. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. INDENIZAÇÕES INDEVIDAS. A ausência de nexo causal ou concausal e a capacidade laborativa intacta afastam a configuração do ilícito patronal, desautorizando as pretendidas reparações de danos. Apelo desprovido. (TRT 2ª R – 3ª T – Rel.ª. Des.ª. Kyong Mi Lee – 08.04.2021 – Processo ROT nº 1000006-35.2018.5.02.0468)

EMBARGOS À EXECUÇÃO

527 – Garantia do juízo

AGRAVO DE PETIÇÃO. NÃO COMPROVAÇÃO DA GARANTIA DO JUÍZO QUANDO DA INTERPOSIÇÃO DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO. DESERÇÃO. Tendo o executado apresentado embargos à execução, sem comprovar, na oportunidade, a garantia do juízo, tal recurso, nos termos do art. 884 da CLT, deve ser considerado intempestivo, e, por consequência, o presente agravo de petição. Agravo de petição não conhecido. (TRT 6ª R – 3ª T – Rel.ª. Des.ª. Virginia Malta Canavarro – 30.04.2021 – Processo AP nº 0001312-46.2013.5.06.0007)

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

526 – Cabimento

EMBARGOS DECLARATÓRIOS. CABIMENTO. Embargos de declaração é remédio processual do qual se valem as partes para que possam suscitar quaisquer dos vícios informados no art. 897-A da CLT. Existindo omissão no decisor cabe ao Julgador suprir o vício formal apontado, cumprindo, assim, com a sua função jurisdicional. (TRT 17ª R – 2ª T – Relª. Desª. Wanda Lucia Costa Leite Franca Decuzzi – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 35 – Processo AP nº 0000987-61.2019.5.17.0005)

EMBARGOS DE TERCEIRO

525 – Citação: nulidade

EMBARGOS DE TERCEIRO. PRELIMINAR DE NULIDADE PROCESSUAL ACOLHIDA. CITAÇÃO. Os embargos de terceiro constituem uma ação autônoma que, nesta condição, não dispensa a regular citação de todos os embargados (art. 677, § 3º, do CPC). Constatada a ausência de citação do embargado para impugnar os embargos de terceiro, tem-se que a relação processual não se constituiu validamente, sendo nulos os atos processuais subsequentes. Agravo conhecido e provido. (TRT 11ª R – 2ª T – Relª. Desª. Joicilene Jeronimo Portela – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 273 – Processo AP nº 0000291-49.2019.5.11.0051)

524 – Legitimidade ativa, 11,4ª

EMBARGOS DE TERCEIRO. ILEGITIMIDADE ATIVA *AD CAUSAM* DA PARTE QUE INTEGRA O POLO PASSIVO DA EMANDA PRINCIPAL. A parte que integra o polo passivo de uma demanda, não é terceira, mas sim parte. Por este motivo, não está apta a manejar embargos de terceiro. No presente caso, o agravante foi incluso no polo passivo dos autos originários desde a fase de conhecimento, razão por que não se enquadra como parte legítima para opor embargos de terceiro. Agravo de Petição conhecido e desprovido. (TRT 11ª R – 2ª T – Relª. Desª. Joicilene Jeronimo Portela – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 271 – Processo AP nº 0000516-67.2020.5.11.0008)

523 – Prova da propriedade do bem

AGRAVO DE PETIÇÃO. TERCEIRO ADQUIRENTE DE BOA-FÉ. FRAUDE À EXECUÇÃO NÃO CONFIGURADA. Não há como afastar a eficácia do negócio jurídico realizado com terceiro, em razão da ausência do registro da compra e venda do bem alienado, notadamente quando não comprovada a má-fé do adquirente. Caberia ao exequente, no caso, provar referida má-fé, já que a presunção de boa-fé é princípio basilar da ciência jurídica e a fraude à execução não pode ser presumida. Nesse sentido, já se encontra sedimentada a jurisprudência dos Tribunais Superiores, informando que há presunção de boa-fé quando o bem adquirido não possuía qualquer registro de penhora na matrícula, à época da alienação, conforme se depreende da Súmula nº 375, do C. STJ. Reforma-se. (TRT 15ª R – 1ª T – Relª. Desª. Olga Aida Joaquim Gomieri – 09.04.2021 – Processo AP nº 0011565-68.2019.5.15.0028)

EMPREGADO PÚBLICO

522 – Reajuste salarial

RECURSO ORDINÁRIO. EMATER/AC. REENQUADRAMENTO. PREVISÃO EM PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS. EMPRESA PÚBLICA SEM FINS LUCRATIVOS. PREVISÃO EM ESTATUTO DE AUTORIZAÇÃO DO GOVERNADOR DO ESTADO. VALIDADE. Tratando-se a Reclamada de empresa pública sem fins lucrativos, é válida a previsão estatutária que exige a anuência do Governador do Estado para concessão de reajustes. Nesse sentido, ainda que tenha autonomia financeira, é preciso observar que a Emater não gera dividendos ou lucros, de forma que todos os seus gastos são suportados pelo Estado do Acre, a quem compete o gerenciamento do orçamento público estadual. Recurso ordinário desprovido. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Des. Francisco Jose Pinheiro Cruz – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 3610 – Processo ROT nº 0000012-59.2020.5.14.0402)

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

521 – Comprovação

RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT. SÚMULA Nº 6 DO C.TST. Para o reconhecimento da equiparação salarial, compete ao reclamante comprovar a identidade de funções com o paradigma indicado, fato constitutivo do direito, cabendo a quem se opõe ao pedido demonstrar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. A prova oral produzida pelo reclamante não foi suficiente para formar o convencimento de que as tarefas eram idênticas, sem qualquer distinção, pois foram admitidos na mesma data e o paradigma exercia o cargo de Administrador e a função de Analista Sênior, destacando-se pela chefia, enquanto que o reclamante era Analista Pleno, o que justifica a diferença salarial entre os cotejados, logo, impõe-se a manutenção da sentença. Recurso do autor não provido. (TRT 1ª R – 3ª T – Rel. Des. Antonio Cesar Daiha – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0100741-30.2016.5.01.0068)

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE

520 – Recurso cabível

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. IMPROCEDÊNCIA. NÃO CABIMENTO DE AGRAVO DE PETIÇÃO. A decisão que acolhe a exceção de pré-executividade tem natureza de sentença, podendo, por isto, ser atacada por agravo de petição (art. 897, letra b, da CLT). Porém, se a exceção de pré-executividade é julgada improcedente, a decisão tem natureza interlocutória e não terminativa, não sendo atacável por agravo de petição, à luz do § 1º, do art. 893/CLT e da Súmula 214/TST. (TRT 3ª R – 1ª T – Relª. Desª. Maria Cecilia Alves Pinto – 30.04.2021 – Processo AP nº 0010256-66.2019.5.03.0021)

•••

519

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. REJEIÇÃO. DECISÃO DE NATUREZA INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE. Embora a exceção de pré-executividade seja admitida no processo do trabalho, sua recorribilidade depende da natureza jurídica da decisão que a apreciou, pois, se foi acolhida tem natureza jurídica de decisão definitiva e permite recurso de imediato, e, se foi rejeitada, tem natureza jurídica interlocutória, não sendo passível, portanto, de reforma de imediato, mas apenas após a garantia da execução, quando poderá ser renovada em embargos à execução e, posteriormente, em agravo de petição contra a sentença que os apreciar. No caso, o agravo de petição interposto não é conhecido, porquanto visa a reforma de decisão que rejeitou exceção de pré-executividade. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Des. Roberto Benatar – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000959-39.2019.5.23.0066)

EXECUÇÃO

518 – Convênio

AGRAVO DE PETIÇÃO. UTILIZAÇÃO DO CONVÊNIO ARPENSP. FACULDADE DO JUÍZO DA EXECUÇÃO. A utilização do convênio ARPEN-SP (Associação dos Registradores de Pessoas Naturais do Estado de São Paulo) constitui faculdade do Juízo da execução, não sendo obrigatório o uso de todos os convênios indicados pela parte credora. É o Juiz de primeiro grau quem melhor pode avaliar quais ferramentas e convênios tem efetiva possibilidade de êxito no caso concreto, a fim de dar efetividade à execução. (TRT 12ª R – 1ª T – Rel. Des. Hélio Bastida Lopes – DJe 3195 – 06.04.2021 – p. 308 – Processo AP nº 0001124-62.2017.5.12.0034)

517 – Fraude

EMBARGOS DE TERCEIRO. VEÍCULO ALIENADO FIDUCIARIAMENTE. VENDA DO BEM, A TERCEIRO, ANTERIORMENTE AO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. FRAUDE À EXECUÇÃO NÃO CONFIGURADA. AUSÊNCIA DE REGISTRO DE TRANSFERÊNCIA. EFEITOS ADSTRITOS À SEARA ADMINISTRATIVA. VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO. IMPENHORABILIDADE DO BEM. Inexiste a prática de fraude à execução, nos termos do art. 792 do CPC, tendo em vista que, à época da celebração do contrato de compra e venda com reserva de domínio de 28/9/2017, com firmas das signatárias reconhecidas em cartório no dia 26/10/2017,

não havia registro de ajuizamento da reclamação trabalhista contra a executada, tampouco havia sido averbada, no registro do bem, qualquer restrição judicial, a qual fora implementada apenas em 4/8/2020. Ainda que se entendesse pela nulidade do negócio avençado entre a agravada e a parte executada nos autos principais, há óbice legal à constrição de bem não pertencente ao devedor trabalhista, pois há mera posse do automóvel, resultando, portanto, inválida, a pretensa penhora sobre bem gravado pelo ônus da alienação fiduciária, pois não integrante da esfera patrimonial da fiduciante, ora executada, a qual detém apenas a sua posse direta, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 226 da SbDI-1 do c. TST. Agravo de petição conhecido e desprovido. (TRT 21ª R – 1ª T – Relª. Desª. Auxiliadora Rodrigues – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000625-08.2020.5.21.0007)

516 – Responsabilidade subsidiária: benefício de ordem

EXECUÇÃO. ORDEM DE GRADAÇÃO DA RESPONSABILIDADE. REDIRECIONAMENTO AO DEVEDOR SUBSIDIÁRIO. A execução deverá exaurir as possibilidades de satisfação da dívida junto às partes previamente determinadas no título executivo, esquadriando primeiro o patrimônio da devedora principal e, em seguida, o do devedor subsidiário, para somente depois prosseguir em face dos bens dos sócios, porquanto a desconsideração da personalidade jurídica constitui-se em procedimento excepcional, aplicável nas situações tipificadas nos arts. 50 do Código Civil e 28 do Código de Defesa do Consumidor. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Des. Roberto Benatar – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000757-03.2015.5.23.0131)

515 – Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (SisbaJud)

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. UTILIZAÇÃO DO SISTEMA SISBAJUD. O novo sistema SISBAJUD, que substituiu o BACENJUD, aprimorou o rastreamento de ativos de devedores e penhora virtual, de modo a evitar a expedição de ofícios individuais para cada instituição financeira e, como tal, disponibiliza novas funcionalidades que o antigo sistema não dispunha, razão pela qual, no caso, diante das infrutíferas tentativas de solver o crédito exequendo, cabível a sua ampla utilização. (TRT 7ª R – 3ª T – Rel.ª Desª. Daniele Corrêa Santa Catarina – 30.04.2021 – Processo AP nº 0091500-37.2009.5.17.0131)

514 – Suspensão cartão de crédito

AGRAVO DE PETIÇÃO. BLOQUEIO DE CARTÕES DE CRÉDITO. POSSIBILIDADE. Consoante regra prevista no art. 139 do Código de Processo Civil, é possível o bloqueio de cartões de crédito do sócio executado, na medida em que não se admite conceder crédito a quem é devedor de verbas de natureza alimentícia e, portanto, privilegiada. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000343-68.2014.5.18.0231)

FGTS

513 – Prescrição

FGTS. PRESCRIÇÃO. Nos casos em que o termo inicial da prescrição – ou seja, a data da ausência/ diferenças de depósitos no FGTS – tenha ocorrido a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF), aplica-se o prazo prescricional de 5 anos. Entretanto, já estando o prazo prescricional em curso naquela data, deve ser aplicado o que ocorrer primeiro: 30 anos, contados do termo inicial, ou 5 anos, a partir de 13.11.2014. Aplicação da Súmula nº 362 do TST, com nova redação. (TRT 4ª R – 10ª T – Relª. Desª. Cleusa Regina Halfen – 02.04.2021 – Processo ROT nº 0020955-02.2017.5.04.0008)

♦♦♦

512

SÚMULA 362 DO TST. FGTS. PRESCRIÇÃO (redação alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015. I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato; II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF). (TRT 5ª R – 1ª T – Rel. Des. Marcos Oliveira Gurgel – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 18 – Processo ROT nº 0001477-57.2019.5.05.0251)

511 – Recolhimento

RECURSO ORDINÁRIO. FGTS. PARCELAMENTO ADMINISTRATIVO. POSSIBILIDADE DE COBRANÇA JUDICIAL PELO EMPREGADO. O parcelamento do FGTS atrasado junto à CEF suspende a exigibilidade da obrigação apenas em relação ao órgão gestor, não alcançando os empregados que não foram parte naquele ajuste e têm direito de reclamar tais depósitos, nos termos do art. 25 a Lei nº 8.036/90. Portanto, viável a cobrança através da presente ação. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT 9ª R – 3ª T – Relª. Desª. Thereza Cristina Gosdal – 13.04.2021 – Processo RORSum nº 0000647-95.2020.5.09.0073)

GESTANTE

510 – Estabilidade provisória

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. FALTA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. NULIDADE. ART. 500 DA CLT – Nos moldes do art. 10, II, “b”, do ADCT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Em caso de pedido de demissão formulado por empregada gestante, ainda que com menos de 1 (um) ano no emprego, a validade do ato está condicionada à assistência pelo ente sindical, nos estritos termos do art. 500 da CLT. Recurso Ordinário da autora parcialmente provido no particular. (TRT 9ª R – 3ª T – Relª. Desª. Thereza Cristina Gosdal – 13.04.2021 – Processo RORSum nº 0000031-24.2020.5.09.0008)

GRUPO ECONÔMICO

509 – Caracterização

AGRAVO DE PETIÇÃO. RECONHECIMENTO DE GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. No campo do Direito do Trabalho, a conformação de grupo econômico segue padrões distintos da formalidade exigida em outras áreas jurídicas, bastando, pois, que haja estreito nexo de coordenação entre as empresas a ele pertencentes ou organização horizontal, em sistema de cooperação com unidade de objetivo empresarial. Exegese do art. 2º, § 2º, da CLT. Havendo nos autos prova robusta de que havia entre as empresas ora demandadas identidade de sócios e de administradores, bem como configurado elo empresarial entre elas, evidencia-se a existência de grupo econômico, reputando-se correta a pretensão de inclusão das mesmas no polo passivo da demanda. Os direitos do trabalhador são direitos constitucionais, inalienáveis, e não podem ser desrespeitados. O crédito decorrente da relação de trabalho tem caráter alimentício e prioridade sobre outros. (TRT 7ª R – 3ª T – Rel.ª Desª. Daniele Corrêa Santa Catarina – 30.04.2021 – Processo AP nº 0000447-94.2016.5.17.0012)

HONORÁRIOS PERICIAIS

508 – Execução

HONORÁRIOS PERICIAIS. RESPONSABILIDADE NA FASE DE EXECUÇÃO. Nos termos da OJ nº 19 deste Eg. Tribunal, “o mero distanciamento numérico entre os cálculos apresentados pelas partes e a conta homologada não é critério de fixação da responsabilidade pelos honorários periciais na execução. Regra geral, esse ônus compete ao executado, sucumbente na fase de conhecimento, salvo quando o exequente der causa desnecessária à perícia, notadamente por abuso ou má-fé”. Recurso provido. (TRT 3ª R – 1ª T – Rel. Des. Emerson Jose Alves Lage – 30.04.2021 – Processo AP nº 0010205-76.2019.5.03.0111)

HORAS EXTRAS

507 – Banco de horas

INVALIDADE DO BANCO DE HORAS. A EMERGÊNCIA DA PRESERVAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO. O inciso XIII do art. 7º da CF não autoriza a realização de uma negociação (coletiva ou individual) para aumentar os limites diário e semanal da duração do trabalho, compensando-se as horas trabalhadas a mais com a redução de horas em outros dias, sem qualquer previsão e dentro de um novo limite (de um ano). A forma clara do dispositivo não deixa margem à dúvida de que a

negociação coletiva não pode ampliar os limites ali fixados, cumprindo-lhe, unicamente, autorizar a compensação de horários, o que pressupõe a não alteração da jornada, sendo que com relação a esta o que se permite é a redução. Em tempos de resgate da autoridade da Constituição, cumpre, primeiramente, reler o texto constitucional e perceber o quanto do pacto ali fixado foi desconsiderado. Só assim será possível conferir validade e credibilidade a esse compromisso, que requer, essencialmente, que os preceitos sociais e humanos ali contidos não sejam suplantados por descuido ou por atendimento a interesses econômicos, valendo lembrar que a mesma Constituição estabeleceu que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170). Não há na Constituição autorização para o banco de horas e isto é muito claro no texto constitucional. Se não conseguirmos respeitar isso, que se insere no núcleo dos direitos fundamentais, certamente não se conseguirá invocar a Constituição para a defesa de outros direitos, mesmo os direitos civis e políticos. (TRT 15ª R – 3ª T – Rel. Des. Jorge Luiz Souto Maior – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0011247-17.2018.5.15.0062)

...

506

RECURSO ORDINÁRIO. BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. HORAS EXTRAS HABITUAIS. CONTRATO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. INVALIDADE. O descumprimento dos requisitos fixados nos Instrumentos Coletivos da categoria para a realização de banco de horas invalida a adoção do regime. Além disso, para contratos anteriores à vigência da Lei nº 13.467/2017, o labor habitual em sobrejornada enseja a invalidação do regime, uma vez que a compensação e a prorrogação são inacumuláveis, por gerarem duas causas de extrapolamento da jornada, consoante a inteligência da Súmula nº 85, inciso IV, do C. TST. (TRT 1ª R – 5ª T – Rel. Des. Jorge Orlando Sereno Ramos – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0101192-24.2019.5.01.0206)

505 – Banco de horas: cumulação

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. COMPENSAÇÃO SEMANAL E BANCO DE HORAS. CUMULAÇÃO. POSSIBILIDADE. Não há proibição legal à adoção concomitante de sistemas de compensação de horas extras. A cumulação dos regimes de compensação semanal de jornadas e “banco de horas” deve, necessariamente, atender os requisitos legais para a validade de cada uma das modalidades de acordo para prorrogação do labor ordinário. Evidenciado pelo Regional o descumprimento das exigências e restrições legais de cada um dos regimes, o recurso não merece processamento. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST – 3ª T – Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira – 23.04.2021 – Processo AIRR nº 0021619-58.2016.5.04.0011)

504 – Controle de jornada: ônus da prova

RECURSO ORDINÁRIO. HORAS EXTRAS. ENCARGO PROBATÓRIO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA EM FAVOR DA TESE DA INICIAL. INTELIGÊNCIA E ALCANCE DA SÚMULA 338 DO COLENDO TST. REFORMA DA SENTENÇA. O ônus de comprovar o fato constitutivo do direito às horas sobrenumerárias perseguidas em uma reclamação trabalhista incumbe à parte autora, a teor do inciso I do art. 333 do CPC e do inciso I do art. 818 da CLT. Contudo, é dever do empregador que conta com mais de dez empregados o registro da jornada de trabalho, na forma do § 2º do art. 74 da CLT e na esteira do que dispõe o item I da Súmula 338 do C. TST. Na espécie sob julgamento, a empresa acostou, sim, os controles de frequência do obreiro, sendo eles dotados de significativa força probatória, não tendo o reclamante, todavia, produzido contraprova robusta ou capaz de desconstituir a prova documental aludida. Como quer que seja, a súmula referenciada não pode ser aplicada fora dos precisos limites de seu esquadro semântico-normativo, de maneira indevidamente alargada, com adoção indiscriminada da jornada acusada na inicial. Variações ou erros em anotações que não sejam representativos no total de dados da documentação carreada aos autos não justificam a presunção de veracidade da jornada perseguida pelo reclamante, uma vez que isso resultaria em equivocada inteligência do enunciado normativo. O fato ou a circunstância de os registros colacionados não indicarem, de modo cabal e absolutamente linear, a jornada da contestação igualmente não permite a inversão do ônus da prova, considerando-se que, na vida prática, nada é rígido ou estanque. As variações são normais no dia a dia; elas são o produto natural do dinamismo do comércio das relações humanas, insusceptíveis de serem domadas ou aprisionadas. Essa circunstância também é – e deve ser – levada em consideração pelo Judiciário

no momento da decisão, observado o que usualmente acontece no mundo da atividade produtiva. A súmula mencionada aplica-se aos casos em que a empresa ou o empregador, com mais de 10 empregados, injustificadamente, deixa de apresentar os controles de frequência do empregado ou, ainda, naquelas outras situações nas quais, flagrantemente, os registros apresentados são erráticos ou viciados, o que equivale, evidentemente, à ausência de controle. Na hipótese vertente, porém, inexistem esses flagrantes erros nas anotações, bem ao contrário, elas, as anotações, são representativas do que efetivamente foi vivido pelas partes litigantes neste processo em sua relação jurídica, motivo por que não se tem por acertada a inversão do ônus da prova promovida na primeira instância nem se justifica a condenação da ré a pagar horas extras segundo os parâmetros da prima peça, parâmetros esses, inclusive, que foram afastados pelo conjunto probatório carreado ao longo da instrução do feito, em particular a prova oral. A errônea inversão do ônus da prova promovida na causa é razão suficiente para, afastando-a em reavaliação cognitiva, dar-se provimento ao apelo empresarial e excluir da condenação as horas extras e seus consectários. (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Des. Fabio Túlio Correia Ribeiro – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 195 – Processo ROT nº 0001171-04.2017.5.20.0005)

503 – Trabalho externo

JORNADA EXTERNA. FISCALIZAÇÃO EFETIVA. HORAS EXTRAS DEVIDAS. SÚMULA 338, I, TST. A prova da prestação de trabalho externo insuscetível de controle de jornada, na forma do art. 62, I, da CLT, compete à empregadora, por se tratar de fato impeditivo ao direito postulado (art. 818 da CLT, e art. 333, II, do CPC). Sem se desvencilhar do encargo, a ausência injustificada dos controles de ponto obrigatórios, na forma do art. 74, § 2º, da CLT, gera presunção favorável à empregada, a teor da Súmula 338, I, do TST. Apelo patronal improvido, no ponto. (TRT 2ª R – 3ª T – Relª. Desª. Kyong Mi Lee – 14.04.2021 – Processo ROT nº 1001692-08.2019.5.02.0604)

•••

502

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS EXTRAS. REALIZAÇÃO DE TRABALHO EXTERNO. ART. 62, I, DA CLT. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DE JORNADA. EXCEÇÃO LEGAL NÃO CONFIGURADA. A atividade externa apenas afasta o direito a horas extras quando demonstrada a incompatibilidade entre o trabalho desenvolvido e a fixação de horário por parte do empregador. Importante ressaltar que a mera inexistência de fiscalização formal por parte do ente patronal não implica enquadramento do obreiro na exceção legal, pois a efetiva impossibilidade de controle é que caracteriza tal excludente. No caso em epígrafe, restou comprovado que era possível a fiscalização indireta da jornada, o que afasta o enquadramento na exceção prevista no art. 62, I, da norma consolidada. Recurso a que se nega provimento. (TRT 13ª R – 2ª T – Rel. Des. Ubiratan Moreira Delgado – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 328 – Processo ROT nº 0000144-82.2020.5.13.0002)

501 – Turnos ininterruptos de revezamento

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA DE 6 HORAS. HORAS EXTRAS. Constatado que o autor laborava em escala de trabalho delimitada em turnos com alternância de horários, compreendendo parte do turno diurno e noturno, fica configurado o labor em turnos ininterruptos de revezamento, sendo devidas as horas extras pela extrapolação da jornada especial de 6 (seis) horas, haja vista a inexistência de instrumento coletivo revendo jornada diversa, conforme preceito do art. 7º, XIV, da Constituição da República e OJ nº 360 da SDI-I do TST. Recurso do reclamante conhecido e provido parcialmente. (TRT 11ª R – 2ª T – Relª. Desª. Eleonora de Souza Saunier – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 263 – Processo ROT nº 0000295-54.2020.5.11.0018)

HORAS IN ITINERE

500 – Cabimento

HORAS IN ITINERE. SEARA ALIMENTOS LTDA. MUNICÍPIO DE DOURADOS/MS. Inconteste que a reclamada, embora localizada na BR 163, encontra-se dentro do perímetro urbano da cidade de Dourados, sendo público e notório que está estabelecida em local de fácil acesso e servido por transporte público municipal, não satisfazendo, assim, os pressupostos necessários para o reconhecimento das horas *in itinere*, previstos no art. 58, § 2º, da CLT, na redação vigente à época do contrato de trabalho. Ademais, presume-se que o transporte público municipal dispõe de diversos

horários, não cabendo o argumento de incompatibilidade com a jornada; e o fato de o trabalhador residir em local de difícil acesso, sem ter à disposição transporte público regular, não justifica o reconhecimento do direito às horas de percurso, porquanto o dispositivo em apreço se refere ao local onde está situado o empregador. Nesse sentido, tem sido o entendimento das Turmas deste E. TRT, a exemplo: Processos 00242199820155240021 e 0025603-62.2016.5.24.0021. Recurso do reclamante não provido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0025751-73.2016.5.24.0021)

JORNADA DE TRABALHO

499 – Jornalista

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. JORNALISTA. Para que se configure a relação de emprego, com o consequente reconhecimento do vínculo empregatício havido entre as partes, é imprescindível a presença da subordinação, que é circunstância qualificadora, por excelência, da relação de emprego, o que não restou comprovada na hipótese em exame. (TRT 1ª R – 2ª T – Relª. Desª. Maria das Gracas Cabral Viegas Paranhos – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0101201-18.2016.5.01.0003)

498 – Tempo à disposição

RECURSO ORDINÁRIO. TEMPO À DISPOSIÇÃO. DESLOCAMENTO APÓS O INÍCIO DA JORNADA. Em que pese a nova redação do art. 58, § 2º da CLT, uma vez iniciada a jornada do empregado, o que no caso se dava com a troca de uniforme, obrigatória em face da atividade desenvolvida, não pode a empresa desconsiderar tempo de deslocamento interno até o registro do ponto, por exemplo. Ou seja, após iniciada a jornada, não pode a ré desconsiderar tempo que o empregado esteja a sua disposição se deslocando dentro da empresa. Entendimento diverso permitiria que a ré descontasse o tempo de qualquer deslocamento feito dentro da empresa, como aquele entre setores de trabalho, ou até mesmo, ao banheiro, o que viola frontalmente o previsto no art. 4º da CLT. Recurso do autor ao qual se dá provimento no particular. (TRT 9ª R – 3ª T – Relª. Desª. Thereza Cristina Gosdal – 12.04.2021 – Processo RORSum nº 0000787-54.2020.5.09.0195)

JUSTA CAUSA

497 – Abandono de emprego

CONTRATO DE EMPREGO. TÉRMINO. FORMA. JUSTA CAUSA. PROVA. ÔNUS. Acenando com a figura do abandono de emprego, a empregadora atrai o ônus da prova, pelo fato ser impeditivo do direito à percepção das verbas rescisórias postuladas. Insatisfeito o encargo, por ausente prova do elemento subjetivo da intenção de abandonar o trabalho, prevalece a tese posta na petição inicial. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Des. João Amilcar Silva e Souza Pavan– DJe 3198 – 09.04.2021 – p. 262 – Processo ROT nº 0000444-75.2018.5.10.0009)

...

496

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. COMPROVAÇÃO DO ABANDONO. SENTENÇA QUE SE MANTÉM. Considerando que é do empregador o ônus de provar o alegado abandono do emprego em atenção aos princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego, assim como por ser a justa causa a pena mais grave aplicável ao empregado na relação trabalhista; considerando, ainda, o teor da Súmula nº 32, do TST, aplicável à hipótese dos autos, há de se manter o julgado de origem que, a partir da análise do contexto fático e probatório dos autos, de forma escorreita manteve a justa causa por entender que a consignante obteve êxito em comprovar o abandono do obreiro. (TRT 20ª R – 1ª T – Rel. Des. Thenisson Santana Dória – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 266 – Processo ROT nº 0001221-71.2019.5.20.0001)

495 – Caracterização

JUSTA CAUSA. RECONHECIMENTO. A justa causa, por constituir motivo de despedida que pode gerar graves consequências para a vida do empregado, exige prova convincente e que não deixe qualquer margem de dúvida quanto aos fatos atribuídos ao empregado. (TRT 5ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Roberto Peixoto de Mattos Santos – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 26 – Processo RORSum nº 0000217-11.2019.5.05.0035)

494 – Dupla penalidade

RECURSO ORDINÁRIO. DUPLA PENALIDADE (*BIS IN IDEM*). 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 o preenchimento concomitante dos requisitos para sua aplicação (art. 818, II da CLT). Ausente essa prova, importa reverter a justa causa em dispensa imotivada, mormente quando constatado que houve dupla penalidade (*bis in idem*) aos mesmos fatos atribuídos ao reclamante. (TRT 20ª R – 2ª T – Rel. Des. Jorge Antonio Andrade Cardoso – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 98 – Processo RORSum nº 0001272-70.2019.5.20.0005)

493 – Estabilidade

JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PRESCRIÇÃO DA AÇÃO MANTIDA. O abandono de emprego constitui falta grave ensejadora da rescisão do contrato de trabalho, caracterizando-se pela ausência continuada e injustificada do trabalhador e pela vontade dele de não mais retornar ao serviço. A estabilidade provisória não se sobrepõe à justa causa. A sentença, ao extinguir a ação, em face da prescrição, amparou-se nos elementos de prova coligidos, os quais revelaram que a extinção do contrato de trabalho ocorreu em face da justa causa aplicada pelo empregador. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Des. Eridson João Fernandes Medeiros – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000427-08.2019.5.21.0006)

JUSTIÇA DO TRABALHO

492 – Competência: concurso público

CONCURSO PARA SELEÇÃO E ADMISSÃO DE PESSOAL EM ENTE PÚBLICO SOB REGÊNCIA DA CLT. FASE PRÉ-CONTRATUAL. REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 992). INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O Supremo Tribunal Federal, em 5/3/2020, ao apreciar a Repercussão Geral (Tema 992) reconhecida nos autos do RE 960.429/RN, de Relatoria do Exmo. Ministro Gilmar Mendes, fixou tese no sentido de ser da competência da Justiça Comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade de certame em face da administração pública direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoal. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Juiz Paulo Henrique Blair de Oliveira (convocado) – DJe 3198 – 09.04.2021 – p. 132 – Processo ROT nº 0000129-35.2018.5.10.0013)

491 – Competência: contrato temporário

CONTRATO TEMPORÁRIO. REGIME ADMINISTRATIVO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Suprema Corte tem entendido, de forma reiterada, que a Justiça Comum é a instância competente para processar e julgar causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores contratados por prazo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, visto que a relação jurídica entre as partes é de ordem estatutária, ou de caráter jurídico-administrativo, o que afasta a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito. Recurso ordinário conhecido e provido. (TRT 21ª R – 2ª T – Rel. Des. Eridson João Fernandes Medeiros – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000585-39.2019.5.21.0014)

490 – Competência: execução individual em ação coletiva

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO COLETIVA AJUIZADA POR SINDICATO LOCAL. INEXISTÊNCIA DE DANO DE ÂMBITO NACIONAL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO DE UMA DAS VARAS DA REGIÃO EM QUE OCORRIDO O POSSÍVEL DANO. Nos termos do art. 93, I e II, do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), a competência territorial para julgamento de ações civis coletivas, nas quais se discute a tutela de direitos individuais homogêneos, é definida pelo foro do local onde ocorreu ou deva ocorrer o dano ou no foro da Capital do Estado ou no do Distrito Federal, nos casos em que o dano assume expressão nacional ou regional. Nestes autos, estamos diante da defesa de direitos individuais homogêneos, restritos aos limites territoriais de atuação do Sindicato que ajuizou a ação coletiva, dado ao alcance da própria representatividade definida nos estatutos do ente sindical (art. 8º, II e III, da CF). Desse modo, em sintonia com o item II da OJ 130 da SBDI-2 do TST, que disciplina: “Em caso de dano de abrangência regional, que atinja

idades sujeitas à jurisdição demais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos” e considerando a base territorial do Sindicato autor, defino a competência para o processamento e julgamento da causa ser do Juízo da Vara do Trabalho de Patos-PB, ora suscitado. (TRT 13ª R – Tribunal Pleno – Rel. Des. Wolney De Macedo Cordeiro – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 242 – Processo CCCiv nº 0000032-85.2021.5.13.0000)

489 – Competência: preclusão

AGRAVO DE PETIÇÃO. FUNASA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PRECLUSÃO. As matérias de ordem pública (a exemplo da competência) também se sujeitam à preclusão. O fato de poder ser alegada a qualquer tempo e grau e inclusive declarada de ofício, deve ser interpretada de forma restritiva, pois esse direito não se perdura ao longo de todo o processo, não havendo direito absoluto. No caso, na fase de conhecimento, a questão da competência foi suficientemente abordada, inclusive em grau de recurso ordinário e de revista, permitindo a ora Agravante o trânsito em julgado da questão. Incabível, portanto, rediscuti-la em fase de liquidação/execução. Agravo desprovido. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Des. Francisco Jose Pinheiro Cruz – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 3302 – Processo AP nº 0000146-41.2019.5.14.0008)

488 – Competência: recuperação judicial

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. No caso de deferimento da recuperação judicial, a competência desta Especializada limita-se à apuração do respectivo crédito (processo de conhecimento) sendo vedada a prática de qualquer ato pelo Juízo Trabalhista que comprometa o patrimônio da empresa em recuperação (procedimento de execução), conforme decisão liminar exarada nos autos do Conflito de Competência nº 169576/RS (2019/0350982-0). (TRT 5ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Roberto Peixoto de Mattos Santos – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 24 – Processo RORSum nº 0000817-63.2019.5.05.0251)

487 – Competência: transmutação de regime

JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA RESIDUAL. PERÍODO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI MUNICIPAL Nº 1.593/2015. Não obstante a instituição de um novo regime jurídico no âmbito do Município de Imperatriz pela LC nº 003/2014, o estatuto dos servidores públicos somente foi criado em 08 de julho de 2015, pela Lei nº 1.593/2015, com eficácia a partir de 1º de setembro daquele ano, quando houve a efetiva transmutação de regime celetista para estatutário. Dito isso e como, no caso dos autos, todos os pleitos se referem a período anterior à edição da lei fundadora do citado estatuto, é competente a Justiça do Trabalho para apreciar a demanda, conforme jurisprudência sedimentada na Súmula 97 do STJ. (TRT 16ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0018856-78.2017.5.16.0023)

JUSTIÇA GRATUITA

486 – Cabimento

JUSTIÇA GRATUITA. CONCESSÃO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS INDEVIDOS. INCONSTITUCIONALIDADE. Alguns dispositivos introduzidos na CLT pela Lei nº 13.467/17 (§ 4º do art. 790-B, § 4º do art. 791-A e §§ 2º e 3º do art. 844) dão a entender que os benefícios da assistência judiciária gratuita no processo do trabalho praticamente não existiriam. Ocorre que tais dispositivos contrariam toda tradição jurídica brasileira e afrontam, também, de forma expressa e nítida, o previsto no inciso LXXIV do art. 5º da CF: “O Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”. Ao dizerem que o beneficiário da justiça gratuita será condenado ao pagamento de custas e de honorários periciais e advocatícios, inclusive, com execução nos próprios autos, esses dispositivos estão, de fato, fazendo uma ameaça aos pobres (ou seja, aos trabalhadores em geral, conforme se extrai da triste realidade econômica brasileira), no sentido de que poderão ser punidos com custos processuais caso percam a reclamação. Tenta-se justificar a medida com o argumento da necessidade de conter o alto número de reclamações trabalhistas no Brasil, mas esse alto número tem origem em dois aspectos muito distintos, um deles negativo e outro até positivo, que não estão relacionados com a medida adotada. O primeiro é o alto índice de descumprimento da legislação trabalhista, bastando ver, para comprovar isso,

que o maior número de reclamações versa sobre verbas rescisórias não pagas. O segundo é a credibilidade que a Justiça do Trabalho tem perante o jurisdicionado, o que está demonstrando pelos números, que comprovam, também, que o princípio do acesso à justiça tem sido garantido de forma efetiva nesta especializada. O que resta dessa medida, portanto, é meramente a tentativa de inviabilizar o acesso à justiça por meio de ameaça aos trabalhadores, partindo de um pressuposto, sem respaldo fático e jurídico, de que os beneficiários da justiça gratuita, de forma generalizada, formulam pretensões indevidas e aventureiras. Tivesse o legislador um argumento para limitar o preceito constitucional, na perspectiva da noção de abuso de direito, poderia, no máximo, fixar punições proporcionais e mais eficazes (que não onerassem desproporcionalmente o pobre ou coibisse o acesso à justiça) para os casos, legalmente fixados, de uso abusivo. Aliás, o legislador cuidou especificamente da litigância de má-fé, tratada como “dano processual”, nos arts. 793-A, 793-B, 793-C e 793-D[1], e, curiosamente, não fez menção ao beneficiário da assistência judiciária gratuita. Assim, com muito esforço e interpretação extensiva de discutível validade, se poderia chegar à compreensão de que o beneficiário da assistência judiciária gratuita não se exime das responsabilidades fixadas nos últimos dispositivos em questão, mas jamais poderia ser punido pela mera improcedência do pedido, por estar amparado pela garantia fixada, de forma inequívoca, no inciso LXXIV do art. 5º da CF. A Lei nº 13.467/17 ao fixar custos processuais ao beneficiário da justiça gratuita incorreu em grave impropriedade jurídica. Se a Constituição garante a assistência integral a lei não pode reduzir o alcance da garantia constitucional, não se podendo adotar a improcedência do pedido como parâmetro para isso, pois o direito de ação é abstrato. O regular exercício do direito constitucional de ação não está vinculado à procedência do pedido. A improcedência do pedido não representa a prática de um ato ilícito, estando, igualmente, na esfera do exercício regular de um direito. Assim, não pode o legislador infraconstitucional atribuir à mera improcedência, vista como exercício regular de um direito, o efeito de negar vigência a uma garantia constitucional. O exercício regular do direito de ação não pode gerar perda da eficácia da garantia constitucional da assistência judiciária gratuita. Foi essa, aliás, a percepção condutora do voto do Ministro Luís Roberto Barroso, anunciado no dia 10/05/18, na sessão de julgamento da ADI 5766, por meio da qual a PGR pretende a declaração da inconstitucionalidade dos referidos dispositivos. Por todos esses fundamentos, a declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos referidos não tem como ser evitada mesmo diante da reserva de plenário, ainda mais considerando que o pleno deste Tribunal abdicou de sua proeminência de deliberar a respeito ao decidir pela não apreciação da matéria enquanto o STF não se pronunciar a respeito na ADI 5766 e também pelo fato de que, no âmbito do STF, não há a mínima previsão de quando esse julgamento irá ocorrer. Concretamente, no ordenamento jurídico nacional, nenhuma lei possui o valor jurídico de uma constitucionalidade absoluta. A constitucionalidade é presumida e a sua constitucionalidade só se torna inquestionável após ser assim declarada expressamente como tal, não valendo para a produção desse efeito, obviamente, a mera omissão dos órgãos competentes. A inércia dos órgãos judiciários originariamente competentes não é capaz de transformar uma norma flagrantemente inconstitucional – com todas as repercussões que se produzem de forma permanentes nas vidas das pessoas – em constitucional e vincular a todos os demais órgãos jurisdicionais, cuja atuação, em concreto, dependa da apreciação da questão. Na omissão prevalece o controle difuso. (TRT 15ª R – 3ª T – Rel. Des. Jorge Luiz Souto Maior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0010009-82.2018.5.15.0087)

485 – Pessoa jurídica

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTIÇA GRATUITA. PESSOA JURÍDICA. Consoante entendimento assentado na Súmula nº 463, I, do TST, somente serão deferidos os benefícios da justiça gratuita à pessoa jurídica que comprovar cabalmente a impossibilidade de arcar com as despesas do processo. (TRT 12ª R – 1ª T – Rel. Des. Hélio Bastida Lopes – DJe 3195 – 06.04.2021 – p. 29 – Processo AIRO nº 0000607-91.2020.5.12.0021)

...

484

GRATUIDADE JUDICIÁRIA. PEQUENA ESCOLA DE BAIRRO. FECHAMENTO APÓS INFORTÚNIO COM EX-EMPREGADO. HIPOSSUFICIÊNCIA DEMONSTRADA. A reclamada constituía uma pequena escola de bairro localizada na cidade de João Pessoa/PB. Em decorrência dos fatos narrados no presente processo, a referida escola não conseguiu a quantidade de alunos suficientes para continuar a atividade de ensino, já que o assalto que ceifou a vida do ex-empregado

contribuiu, significativamente, para o encerramento de suas atividades. O infortúnio que culminou com a morte do ex-empregado causou grande comoção na capital paraibana e, por conseguinte, gerou uma insegurança nos pais em continuar com seus filhos na escola. Por tais considerações, concede-se a gratuidade judiciária à parte reclamada, dispensando-a do preparo. Recurso parcialmente provido. (TRT 13ª R – 2ª T – Rel. Des. Edvaldo de Andrade – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 329 – Processo ROT nº 0000835-64.2018.5.13.0003)

483 – Recorribilidade

AGRAVO INTERNO. DESPACHO DE NATUREZA INTERLOCUTÓRIA. IRRECORRIBILIDADE. NÃO CONHECIMENTO. AGRAVO REGIMENTAL. DESPACHO DA RELATORA QUE FIXA PRAZO PARA QUE O RECORRENTE EFETUE O PREPARO. ATO NÃO RECORRÍVEL DE IMEDIATO. Ostenta caráter interlocutório o despacho da relatora mediante o qual, diante do indeferimento no primeiro grau do pleito de gratuidade judiciária, é determinada à parte recorrente a comprovação do preparo, sob pena de denegação do seguimento do recurso ordinário. O pronunciamento, por não ser terminativo, é insuscetível de agravo, à vista do que dispõem os arts. 126, b, 196, e 212, do Regimento Interno desta Corte e 893, § 1º, da CLT. Caso a parte esteja convencida do desacerto do entendimento da relatora, em manter a não concessão do benefício da justiça gratuita e determinar a efetivação do preparo, deverá aguardar a decisão final, de não conhecimento do recurso ordinário, esta, sim, passível de ser desafiada mediante recurso. Agravo Regimental não conhecido. (TRT 19ª R – 2ª T – Relª. Desª. Anne Helena Fischer Inojosa – 29.04.2021 – Processo AIRO nº 0000153-58.2020.5.19.0008)

482 – Recuperação judicial

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ISENÇÃO. DEPÓSITO RECURSAL. A Lei nº 13.467/17 promoveu alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas, dentre as quais se destaca a isenção do depósito recursal para empresas que se encontrem em recuperação judicial. Tal previsão não afronta o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, de modo que não se revela inconstitucional o supramencionado dispositivo. No entanto, de acordo com a dicção do art. 899, § 10, não estende a isenção em relação ao recolhimento das custas processuais, de modo a autorizar a aplicação analógica da Súmula nº 86 do TST. A par do exposto, revelando-se o art. 899, § 10 da CLT constitucional e tendo ocorrido o recolhimento das custas processuais, o requisito de admissibilidade relativo ao preparo foi preenchido, razão pela qual conheço do agravo de instrumento e, no mérito, dou-lhe provimento. (TRT 23ª R – 2ª T – Relª. Desª. Maria Beatriz Theodoro Gomes – 30.04.2021 – Processo AIRO nº 0000264-88.2020.5.23.0086)

MULTA

481 – Art. 477 da CLT

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. EMPREGADA DISPENSADA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. Antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, o § 6º do art. 477 da CLT prescrevia prazo legal apenas para pagamento das verbas rescisórias. Assim, a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT somente seria devida no caso de não pagamento das referidas verbas dentro do prazo legal, sendo incabível a aplicação da multa para os casos de não cumprimento das obrigações acessórias (homologação de TRCT e entrega de guias para habilitação no seguro-desemprego). (TRT 24ª R – 2ª T – Relª. Juíza Beatriz Maki Shinzato Capucho (convocada) – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0025709-35.2017.5.24.0006)

480 – Art. 477, da CLT: base de cálculo

MULTA DO ART. 477 DA CLT. BASE DE CÁLCULO. A multa do art. 477, § 8º, da CLT, é penalidade pela mora do empregador no pagamento das rescisórias, situação que deixa o trabalhador em total desamparo quando da rescisão do contrato de trabalho, não sendo possível a interpretação restritiva do termo salário empregado no dispositivo legal, visto que o art. 457, § 1º, da CLT conceitua salário não só como salário básico, mas este acrescido de outras vantagens; bem como o art. 477, “caput” trata da maior remuneração do empregado. Portanto, o cálculo deve ser com base na remuneração e não apenas sobre o salário base. (TRT 4ª R – 2ª T – Relª. Desª. Brigida Joaquina Charao Barcelos – 01.04.2021 – Processo ROT nº 0020075-85.2019.5.04.0801)

NULIDADE

479 – Citação

NULIDADE DE CITAÇÃO. Considerando o princípio da impessoalidade que rege a citação no processo do trabalho, tendo a citação sido remetida para o endereço em que a própria Reclamada admite estar estabelecida, conforme atos constitutivos, e não trazendo a empresa argumentos capazes de evidenciar eventual impossibilidade de tê-la recebido, em face da Súmula 16, do C. TST, não há falar-se em nulidade de citação. (TRT 7ª R – 1ª T – Rel. Des. Cláudio Armando Couce de Menezes – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0001408-57.2019.5.17.0003)

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

478 – Cálculo

AGRAVO DE PETIÇÃO PATRONAL. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. PROPORÇÃO DE FÉRIAS. A participação nos lucros e resultados da empresa deve observar a proporção de férias do empregado, considerando-se, para tanto, a data de admissão. No caso em análise, os cálculos de liquidação homologados não consideraram essa proporcionalidade. Agravo provido. (TRT 14ª R – 1ª T – Rel. Des. Francisco Jose Pinheiro Cruz – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 3412 – Processo AP nº 0000666-78.2017.5.14.0005)

PEJOTIZAÇÃO

477 – Caracterização

RECURSO ORDINÁRIO. FRAUDE À RELAÇÃO DE EMPREGO. PEJOTIZAÇÃO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇO AUTÔNOMO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. UNICIDADE CONTRATUAL. Na contratação de pessoa física, por intermédio de uma pessoa jurídica (“pejotização”) ou na qualidade de prestador de serviços autônomo, para laborar em serviços enquadrados na atividade essencial da tomadora, com pessoalidade e subordinação, presume-se a fraude, formando-se o vínculo direto com a reclamada. A “pejotização”, caracterizada pela contratação de trabalhador como pessoa jurídica, bem como a admissão fraudulenta de trabalhador com a veste de contrato autônomo, permitem a diminuição dos encargos sociais dos empregadores, além da redução dos preços e melhor competitividade com os concorrentes, o que denota a relação com o fenômeno do dumping social e, consequente, desrespeito aos padrões mínimos trabalhistas defendidos na órbita internacional pela Organização Internacional do Trabalho. Tais práticas acarretam consequências funestas para o trabalhador, que não veem assegurados direitos como FGTS, décimo terceiro salário, produtividade, férias, sem olvidar da não limitação da carga horária de trabalho, ausência do descanso remunerado, da contratação de seguro de vida e acidentes, impossibilidade de gozo das garantias de emprego etc. Ante o princípio da primazia da realidade e do que dispõe o art. 9º da CLT, a celebração de contrato civil é nula quando a realidade da prestação demonstra o exercício subordinado de atividades e de disponibilidade da força de trabalho e da energia humana do contratado. A relação fática de emprego corresponde a forma jurídica do contrato de trabalho, consoante regra expressa no art. 442 da CLT, que precede a todas as outras e afasta as demais formas contratuais civis e societárias. No caso dos autos, o conjunto probatório deixa evidente que a contratação do trabalhador por meio de PJ ou autônomo, logo após a rescisão do seu contrato de trabalho com a empresa, para exercer as exatas mesmas funções de quando prestava serviços por meio de pessoa jurídica, é fraudulenta, encontrando-se presentes, à luz do art. 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade, os requisitos insertos no art. 2º e 3ª da CLT, o que também permite o reconhecimento da unicidade contratual pleiteada. Recuso obreiro a que se dá provimento. (TRT 1ª R – 7ª T – Relª. Desª. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva – 28.04.2021 – Processo ROT nº 0100150-96.2019.5.01.0057)

...

476

VÍNCULO DE EMPREGO. “PEJOTIZAÇÃO”. CARACTERIZADA. A “pejotização” tem sido utilizada pela doutrina e pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços exercidos por pessoas físicas, de modo subordinado, não eventual e oneroso, realizada por meio de pessoa jurídica, na tentativa de burlar eventuais relações de emprego, sendo nula de pleno direito, na forma

do art. 9º da CLT, por violar direitos constitucionalmente assegurados (art. 7º, Constituição Federal), bem como os princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, Constituição Federal) e da valorização social do trabalho (art. 170 e 193, Constituição Federal). (TRT 4ª R – 2ª T – Relª. Desª. Brígida Joaquina Charao Barcelos – 01.04.2021 – Processo ROT nº 0020259-41.2018.5.04.0101)

PENHORA

475 – Auxílio emergencial

AUXÍLIO EMERGENCIAL. IMPENHORABILIDADE. A Resolução nº 318, de 07/05/2020, do Conselho Nacional de Justiça, recomenda em seu art. 5º: “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”. Assim, considerando a natureza assistencial e alimentar do auxílio emergencial e sua condição de verba impenhorável, determina-se a liberação do bloqueio realizado na origem. (TRT 3ª R – 1ª T – Rel. Des. Emerson Jose Alves Lage – 30.04.2021 – Processo AP nº 0001864-17.2012.5.03.0011)

474 – Conta-corrente

MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA DE VALORES EM CONTA CORRENTE DA IMPETRANTE. A regra de impenhorabilidade prevista no art. 833, IV do Código de Processo Civil possui exceções previstas no próprio dispositivo, não se havendo de falar em impenhorabilidade absoluta. Ademais, os valores bloqueados pela autoridade imputada como coatora sequer se referem aos proventos da impetrante, não sendo impenhoráveis tão somente por estarem na mesma conta bancária que possui tal finalidade. Segurança denegada. (TRT 1ª R – SEDI-2 – Relª. Desª. Alba Valeria Guedes Fernandes da Silva – 30.04.2021 – Processo MSCiv nº 0103579-14.2020.5.01.0000)

PETIÇÃO INICIAL

473 – Inépcia

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. TUTELA DE URGÊNCIA. CARÊNCIA DE FUNDAMENTOS FÁTICOS E JURÍDICOS. INOCORRÊNCIA. Os requisitos exigidos na inicial (CLT, art. 840, § 1º) revestem-se da simplicidade e informalidade inerentes ao processo trabalhista. Assim, uma breve exposição dos fatos, mesmo desacompanhada de uma fundamentação jurídica exauriente, mas com pedido identificável, com causa de pedir suficiente, é o bastante para afastar a inépcia da inicial. No caso, não há que se falar em pedido inepto em relação à pretensão de deferimento da tutela de urgência quanto a imediata reintegração ao emprego. Isso porque o reclamante aponta como fato ensejador do direito a injusta dispensa por adesão viciada ao Programa de Desligamento Incentivado, o que certamente lhes causa prejuízos imediatos, a justificar o pedido de urgência. Portanto, não se constata nenhuma das hipóteses descritas no art. 330, § 1º, do CPC. Preliminar rejeitada. (TRT 22ª R – 1ª T – Rel. Des. Arnaldo Boson Paes – 01.03.2021 – Processo ROT nº 00000231-80.2020.5.22.0101)

PRESCRIÇÃO

472 – Intercorrente

EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. Em que pese o lapso temporal superior a dois anos entre o ato que havia determinado o impulsionamento do feito, já na vigência da Lei nº 13.467/2017, e a decisão agravada, é certo que não foram localizados bens sobre os quais pudessem recair a penhora, conforme art. 5º da Recomendação GCGJT nº 3, nem adotadas as providências estabelecidas nos seus art. 2º e 4º de modo a iniciar a contagem do biênio prescricional do art. 11-A da CLT. Agravo de petição do exequente a que se dá provimento. (TRT 2ª R – 3ª T – Relª. Desª. Kyong Mi Lee – 22.04.2021 – Processo AP nº 1002840-15.2015.5.02.0242)

...

471

PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE. ART. 11-A DA CLT. LEI Nº 13.467-2017. O desinteresse da parte exequente no trâmite da execução por mais de 2 anos, quando regularmente intimada nos

termos do art. 11-A, § 1º, da CLT, rende ensejo à pronúncia da prescrição intercorrente. (TRT 12ª R – 1ª T – Rel. Des. Hélio Bastida Lopes – DJe 3195 – 06.04.2021 – p. 185 – Processo AP nº 0000175-03.2010.5.12.0028)

PROCESSO

470 – Conexão

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INEXISTÊNCIA DE CONEXÃO. A teor do que dispõe o art. 55 do CPC “Reputam-se conexas 2 (duas) ou mais ações quando lhes for comum o pedido ou a causa de pedir”, sendo que deverão ser “reunidos para julgamento conjunto os processos que possam gerar risco de prolação de decisões conflitantes ou contraditórias caso decididos separadamente, mesmo sem conexão entre eles” (§ 3º do referido art.). Logo, uma vez que as partes e a causa de pedir de ambas as ações discutidas no presente conflito negativo de competência, não são as mesmas, não há falar em conexão e tampouco risco de prolação de decisões conflitantes. (TRT 3ª R – 1ª SDI – Rel. Des. Manoel Barbosa da Silva – 30.04.2021 – Processo CC nº 0010113-72.2021.5.03.0000)

PROVA

469 – Dividida

PROVA DIVIDIDA. ÔNUS DA PROVA. Verificando-se que cada testemunha corroborou com a tese da parte que lhe trouxe, sendo conflitante ou dividida a prova e não havendo nos autos elementos que justifiquem a preponderância de um depoimento em detrimento do outro, deve o julgador aplicar as regras de distribuição do ônus da prova, de acordo com o disposto nos arts. 818 da CLT e 373, inciso I, do CPC/2015. (TRT 5ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Roberto Peixoto de Mattos Santos – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 21 – Processo ROT nº 0000724-95.2016.5.05.0028)

468 – Laudo pericial

PERÍCIA TÉCNICA. NULIDADE NÃO CONFIGURADA. O art. 195 da CLT admite que a perícia seja feita indistintamente por engenheiro ou por médico. Dessa forma, não há que se falar em nulidade da perícia realizada pelo primeiro. Na hipótese, conforme consta do acórdão regional, o laudo pericial foi elaborado com todas as especificações e técnicas exigidas ao caso, utilizando-se o expert das informações contidas no laudo médico, o qual foi realizado por perícia médica que analisou a existência ou não do nexo causal entre atividade laboral e doença. Não se observa qualquer violação do art. 156 do CPC/2015 ou prejuízo à parte reclamante, uma vez que a elaboração do laudo foi realizada por profissional devidamente qualificado, que se utilizou também de informações constantes de laudo médico. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – 2ª T – Relª. Minª. Maria Helena Mallmann – 30.04.2021 – Processo AIRR nº 1093000-76.2008.5.09.0003)

467 – Produção antecipada

PRODUÇÃO ANTECIPADA DE PROVAS. INTERESSE PROCESSUAL. Tendo em vista que esta e. Turma, em sua maioria, entende que o demandante deve formular pedidos certos, determinados e líquidos, e que a condenação deve ser limitada aos valores informados na petição inicial sob pena de decisão ultra petita e flagrante violação ao art. 492, do CPC, é necessário viabilizar ao futuro demandante o acesso à documentação que permita referida liquidação. Confirmado o interesse de agir, a ação preparatória merece ser processada. Sentença de extinção que se reforma. (TRT 9ª R – 6ª T – Rel. Des. Arnor Lima Neto – 05.04.2021 – Processo ROT nº 0001431-78.2020.5.09.0653)

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

466 – Execução: sócios

BLOQUEIO DE VALORES. SÓCIO DE EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Com as inovações legais promovidas pela Lei nº 14.112/2020 na regulamentação da recuperação judicial, extrajudicial e falência, o juízo universal passou a deter a competência para a desconsideração

da personalidade jurídica da sociedade falida, conforme depreende-se do teor do art. 82-A e seu parágrafo único. A consequência lógica desse permissivo legal, uma vez que a recuperação judicial pode ser convalidada em falência nas hipóteses previstas no art. 73 da Lei nº 11.101/2005, é que quaisquer atos expropriatórios, inclusive os de bens dos sócios, devem ser dirigidos ao juízo universal da recuperação. A continuidade da execução contra sócios da recuperanda nesta especializada tornou-se, por conseguinte, incompatível com o instituto jurídico da recuperação judicial. A opção do legislador é clara, buscou-se a concentração de todos e quaisquer atos expropriatórios, inclusive os de responsabilização dos sócios, no juízo recuperacional e falimentar, com o propósito de viabilizar ao máximo as chances de sucesso do plano de recuperação. Recurso da executada provido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. João de Deus Gomes de Souza – 30.04.2021 – Processo AP nº 0024131-73.2019.5.24.0036)

465 – Execução: suspensão

AGRAVO DE PETIÇÃO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. RESSALVA DA EXIGIBILIDADE SUSPENSA DO DÉBITO TRABALHISTA. EXPEDIÇÃO DE CERTIDÃO POSITIVA DE DÉBITOS TRABALHISTAS COM EFEITO NEGATIVO. Tendo em conta que há suspensão da exigibilidade do débito trabalhista, em razão do processo de recuperação judicial em andamento, no Juízo Falimentar, deve constar tal ressalva no cadastro da empresa demandada no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas – BNDT. E isso porque, de acordo com o contido no § 2º do art. 642-A da CLT, fará ela jus à expedição de Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas com efeito negativo. Agravo a que se dá provimento. (TRT 6ª R – 3ª T – Relª. Desª. Virginia Malta Canavarro – 30.04.2021 – Processo AP nº 0001455-57.2017.5.06.0019)

464 – Multas dos arts. 467, e 477, CLT

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. MULTA PREVISTA NO ART. 477, § 8º DA CLT. DEVIDA. O C. TST editou a Súmula 388 que dispõe quanto à não sujeição da massa falida ao pagamento das multas dos arts. 467 e 477 da CLT. O referido verbete não prevê isenção de tal pagamento às empresas em recuperação judicial. Desprovido. (TRT 19ª R – 1ª T – Relª. Desª. Thais Costa Gondim – 29.04.2021 – Processo RORSum nº 0000554-38.2019.5.19.0058)

RECURSO

463 – Depósito recursal: seguro garantia

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA IMPETRADO SOB A ÉGIDE DO CPC DE 2015. INDEFERIMENTO DA PETIÇÃO INICIAL. ATO COATOR QUE INDEFERIU O PEDIDO DE SUBSTITUIÇÃO DE PENHORA EM NUMERÁRIO POR SEGURO-GARANTIA JUDICIAL. CABIMENTO DO MANDAMUS. MITIGAÇÃO DA OJ Nº 92 DA SBDI-2 DO TST. VIOLAÇÃO DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. ART. 835 DO CPC E OJ Nº 59 DA SBDI-2 DO TST. PRECEDENTES. MANDADO DE SEGURANÇA ADMITIDO E SEGURANÇA CONCEDIDA. A jurisprudência da SBDI-2 desta Corte tem se orientado no sentido de reputar a recusa da substituição de penhora em dinheiro por seguro-garantia judicial como afronta a direito líquido e certo da parte, em face do que dispõem os arts. 805 e 835, § 2º, do CPC de 2015 e a OJ nº 59. E com amparo nesse entendimento, tem admitido a mitigação da OJ nº 92, em razão da manifesta ilegalidade de tal recusa. No caso em exame, a situação revela maior gravidade porque o título executivo judicial que aparelha a execução no processo matriz foi desconstituído pelo TST em ação rescisória ajuizada pela impetrante. É fato que a decisão proferida na ação rescisória ainda não transitou em julgado, com Embargos de Declaração pendentes de julgamento, mas o Recurso Extraordinário interposto pelo réu não foi admitido pelo Ministro Vice-Presidente do TST, o que robustece a plausibilidade de extinção da própria execução em curso no feito primitivo. Nesse contexto, a manutenção da penhora sobre valor expressivo, superior a 3,5 milhões de reais, em um quadro em que a decisão que formou o título executivo judicial foi desconstituída por meio de ação rescisória, tem potencial suficiente para gerar iniludível prejuízo à impetrante, agravado pela ilegalidade e abusividade do ato coator. Impõe-se, portanto, a admissão da ação mandamental e a concessão da segurança, deferindo-se a substituição da penhora em numerário por seguro-garantia judicial. Recurso Ordinário conhecido

e provido. (TST – SBDI II– Rel. Min. Luiz Jose Dezena da Silva – 30.04.2021 – Processo RO nº 598-27.2019.5.05.0000)

462 – Representação processual

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.105/2015, MAS ANTES DA EDIÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017. IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO DETECTADA NO ATO DE INTERPOSIÇÃO DO RECURSO DE REVISTA. Em minuta de agravo, o próprio recorrente admite que no ato de interposição do recurso de revista, o subscritor do recurso não ostentava instrumento procuratório válido, argumentando que não lhe foi concedido prazo para sanar a irregularidade. Contudo, do exame dos fundamentos da decisão recorrida, verifica-se que, antes de a Vice-Presidência do TRT denegar seguimento ao recurso de revista, foi concedido ao autor o prazo para regularização de sua representação processual. Considerando que a parte não providenciou a juntada do instrumento procuratório no prazo determinado, deve ser mantido o despacho agravado que denegou seguimento ao recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST – 7ª T – Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva – 30.04.2021 – Processo AIRR nº 2602-98.2014.5.18.0081)

461 – Tempestividade

PETICIONAMENTO ESPONTÂNEO NOS AUTOS. TEORIA DA CIÊNCIA INEQUÍVOCA CONFIGURADA. INTEMPESTIVIDADE RECONHECIDA. Conforme Teoria da Ciência Inequívoca, em observância ao princípio da instrumentalidade das formas, considera-se comunicado o ato processual, independentemente de sua publicação, quando a parte ou seu representante tenha tomado conhecimento do processado no feito, mesmo que por outro meio. (TRT 19ª R – 2ª T – Relª. Desª. Anne Helena Fischer Inojosa – 29.04.2021 – Processo ROT nº 0001278-67.2018.5.19.0061)

RECURSO DE REVISTA

460 – Transcendência

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O art. 141 do CPC/15 determina que o juiz decidirá o mérito da lide nos limites em que foi proposta. Já o art. 492 do mesmo diploma legal veda ao juiz condenar o réu em objeto diverso do que lhe foi demandado. Na reclamação trabalhista, o empregado postulou o pagamento das horas extraordinárias excedentes à 8ª hora diária e à 44ª semanal durante toda relação de trabalho, acrescida do adicional previsto na Cláusula 4ª das Convenções Coletivas de Trabalho. Já a reclamada, na contestação, alegou a existência de acordo de compensação de jornada. Tendo sido expressamente pleiteada a condenação da reclamada ao pagamento de horas extras, o magistrado, ao declarar a invalidade do sistema compensatório invocado pela reclamada, não incorre em julgamento *extra petita*, porquanto respeitados os limites do pedido e da matéria de defesa. Assim, não resta vislumbrada a existência de transcendência apta ao exame do recurso, uma vez que: a) a causa não versa sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (transcendência jurídica), pois a matéria é por demais conhecida no âmbito deste Tribunal; b) não se trata de pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (transcendência social); c) a decisão proferida pelo e. TRT não está em desconpasso com a jurisprudência sumulada deste Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, tampouco com decisão reiterada proferida no âmbito da SBDI-1 desta Corte ou em sede de incidente de recursos repetitivos, de assunção de competência e de resolução de demandas repetitivas (transcendência política); e d) o valor da parcela não tem o condão de comprometer a higidez financeira das partes (transcendência econômica). Agravo não provido, com determinação de baixa dos autos à origem. (TST – 5ª T – Rel. Min. Breno Medeiros – 30.04.2021 – Processo Ag-AIRR nº 0000929-09.2016.5.05.0034)

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

459 – Reflexos

AGRAVO DE PETIÇÃO. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. FORMA DE INCIDÊNCIA. A metodologia utilizada pela Vara de origem, para fins de cálculos da repercussão em repouso semanal remunerado, consistente na multiplicação da média das horas extras por 1/6, apesar de não ser aquela de preferência da parte agravante, possui respaldo técnico e legal, nomeadamente nos arts. 3º e 7º da Lei nº 605/1949. Agravo de petição ao qual se nega provimento. (TRT 6ª R – 3ª T – Relª. Desª. Virginia Malta Canavarro – 30.04.2021 – Processo AP nº 0001132-76.2014.5.06.0142)

RESCISÃO INDIRETA

458 – Multa do art. 467 CLT

RECURSO ORDINÁRIO. MULTA DO ARTS. 467, DA CLT. DISCUSSÃO ACERCA DO SUPORTE FÁTICO DO ROMPIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. ESCLARECIMENTO APÓS DECISÃO JUDICIAL. Havendo controvérsia acerca do suporte fático que ensejou a rescisão contratual, se por justa causa, se sem justa causa ou devido à rescisão indireta por parte do empregador, inaplicável a multa referenciada, porquanto havia, naquele momento, discussão quanto à modalidade da extinção do pacto laboral; não estando em mora o empregador até a data do ajuizamento da reclamação. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Des. Paulo Maia Filho – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 271 – Processo RORSum nº 0000291-90.2020.5.13.0008)

457 – Multa do art. 477 CLT

MULTA DO ART. 477, § 8º DA CLT. RESCISÃO INDIRETA RECONHECIDA EM JUÍZO. DEVER DO EMPREGADOR DE PAGAR OS HAVERES DO OBREIRO NO PRAZO ESTABELECIDO POR LEI. A multa prevista no art. 477, § 8º da Norma Consolidada é devida sempre que o empregador não pagar as verbas rescisórias no prazo estabelecido no § 6º desse mesmo dispositivo legal. Assim, ainda que tenha sido reconhecida a rescisão indireta em juízo ou o empregador dispense o trabalhador por justa causa ele tem o dever de pagar os haveres rescisórios no prazo ali estipulado. No caso, não tendo havido pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, é de se prover o recurso a fim de deferir a multa em questão. (TRT 13ª R – 1ª T – Rel. Des. Paulo Maia Filho – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 271 – Processo RORSum nº 0000291-90.2020.5.13.0008)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

456 – Culpa *in vigilando*

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CULPA IN VIGILANDO. OCORRÊNCIA. Nos termos da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, por maioria, na Ação Declaratória de Constitucionalidade 16, ajuizada pelo governador do Distrito Federal contra a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, o art. 71 da Lei nº 8.666/93 é constitucional, não podendo o Poder Público ser responsabilizado pelo pagamento dos regulares encargos trabalhistas, fiscais e comerciais da empresa terceirizada contratada. Contudo, tal interpretação somente se aplica às hipóteses em que há o regular cumprimento do contrato, porquanto não poderá haver generalização dos casos, devendo ser investigado com maior rigor se a inadimplência tem como causa principal a falha ou falta de fiscalização pelo órgão público. Na hipótese, emerge dos autos a ausência da fiscalização da recorrente à execução e cumprimento das normas contratuais e trabalhistas da tomadora de serviços, razão pela qual se mantém a sentença, no particular. Recurso da quarta reclamada improvido. (TRT 23ª R – 2ª T – Rel. Des. João Carlos Ribeiro de Souza – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0000921-04.2019.5.23.0009)

455 – Tomador de serviços

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. Na terceirização, o tomador dos serviços, por se beneficiar do trabalho realizado pelo empregado do prestador de serviços, deve responder subsidiariamente pelos débitos trabalhistas do contratado, a teor da Súmula n. 331 do Egrégio TST. (TRT 17ª R – 1ª T – Rel. Des. Mario Ribeiro Cantarino Neto – DJe 3194 – 05.04.2021 – p. 14 – Processo ROT nº 0000516-25.2017.5.17.0002)

REVELIA

454 – Confissão

CONFISSÃO FICTA. AUSÊNCIA. Comparecendo a ré à 1ª audiência e contestando especificamente às pretensões do autor, não estão presentes os elementos configuradores da revelia e de seus efeitos consequentes. Art. 844, caput e § 4º, da CLT. (TRT 12ª R – 1ª T – Rel. Des. Hélio Bastida Lopes – DJe 3195 – 06.04.2021 – p. 96 – Processo ROT nº 0000001-76.2020.5.12.0049)

SALÁRIO

453 – Desconto

NOVACAP. SINDSER-DE. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS. DESCONTOS. ILEGALIDADE. RESTITUIÇÃO. Nos termos do art. 462 da CLT, é vedado ao empregador efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, exceto quando resultante de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. Desse modo, tais descontos somente seriam legítimos mediante prévia e expressa autorização em assembleia ou no estatuto do sindicato. Inexistindo deliberação sindical no sentido de ampliar a base de cálculo da mensalidade associativa, a qual ocorreu apenas em 2/7/2018, impõe-se a modificação da sentença. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Juiz Paulo Henrique Blair de Oliveira (convocado) – DJe 3198 – 09.04.2021 – p. 8 – Processo ROT nº 0000774-72.2018.5.10.0009)

452 – Suspensão do contrato de trabalho

RECURSO OBREIRO. SALÁRIOS RETIDOS. SUSPENSÃO CONTRATUAL DECORRENTE DA PANDEMIA. Incontroversa a suspensão contratual em face da pandemia e não tendo reclamada comprovado que solicitou o benefício emergencial para a reclamante, na forma do disposto na Lei nº 14.020/2020, condena-se a empresa pagamento dos salários integrais relativos ao período de suspensão processual. Apelo provido. (TRT 19ª R – 1ª T – Relª. Desª. Thais Costa Gondim – 29.04.2021 – Processo RORSum nº 0000838-80.2020.5.19.0003)

TERCEIRIZAÇÃO

451 – Atividade-fim

AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA. CPC/1973. TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADE-FIM. POSSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DIRETO COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS. MATÉRIA PACIFICADA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TEMA Nº 725 DE REPERCUSSÃO GERAL. O debate acerca da licitude da terceirização em atividade-fim já não comporta maiores digressões, considerando a jurisprudência pacífica do Supremo Tribunal Federal. Trata-se do tema nº 725 de repercussão geral, assim definido: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei nº 8.212/1993”. A empresa prestadora é a real empregadora e, por isso, responde pela condenação na qualidade de devedora principal, enquanto a empresa tomadora figura apenas como responsável subsidiária. Agravo conhecido e não provido. (TST – 7ª T – Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandao – 30.04.2021 – Processo Ag-ED-RR nº 0001273-39.2012.5.01.0002)

VALOR DA CAUSA

450 – Limitação

LIMITAÇÃO DA QUITAÇÃO FIRMADA NO TRCT. A quitação que trata a Súmula 330 restringe-se aos valores registrados no TRCT, não abrangendo de forma ilimitada as rubricas a que se referem, tampouco a todo o contrato. Não há, assim, qualquer óbice para o pleito de eventuais diferenças que não foram pagas no curso do contrato de trabalho. (TRT 10ª R – 1ª T – Rel. Des. João Luís Rocha Sampaio – DJe 3198 – 09.04.2021 – p. 238 – Processo RORSum nº 0001620-26.2017.5.10.0009)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

449 – Carregador

VÍNCULO DE EMPREGO. A atividade de carregamento e descarregamento de mercadorias, embora possa ser exercida por trabalhadores autônomos conhecidos como “chapas”, não é incompatível com a formação do vínculo empregatício. No entanto, ausentes os requisitos da subordinação jurídica e da não eventualidade, uma vez que o reclamante não estava sujeito a escala de trabalho, tendo autonomia para aceitar ou não o convite para a prestação de serviços, não tinha obrigação de cumprir uma quantidade predeterminada de horas de trabalho semanais ou mensais, nem se submetia ao poder disciplinar da tomadora de serviços, evidencia-se a inexistência dessa espécie de relação jurídica. Recurso a que se nega provimento. (TRT 18ª R – 2ª T – Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0010470-7.2020.5.18.0053)

448 – Contrato de empreitada

VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE. MESTRE DE OBRAS/EMPREITEIRO. AUTÔNOMO. ÔNUS DA PROVA. Nos termos do art. 3º da CLT, configura-se a relação de emprego quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Admitida a prestação de serviços – ainda que sob natureza diversa da empregatícia –, à parte reclamada incumbe o ônus da prova de fato impeditivo ao reconhecimento do vínculo de emprego, a teor do disposto nos arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC. Na hipótese, fora admitida a prestação de serviços do autor perante a ré, porém, a empresa recorrente se desincumbiu a contento de seu ônus de provar que não se tratava de relação empregatícia. Do conjunto probatório, restou evidente que o autor atuou perante a parte reclamada como mestre de obras – autônomo, vez que, além da documentação anexada, os depoimentos das 04 (quatro) testemunhas indicadas foram convergentes no sentido de que o reclamante era encarregado de obra, executando construção na condição de empreiteiro, possuindo equipe própria, de modo que se responsabilizava por seus funcionários, realizando outras obras além daquela executada junto à empresa ré. Sentença que se reforma. (TRT 9ª R – 6ª T – Rel. Des. Arnor Lima Neto – 02.04.2021 – Processo ROT nº 0000188-80.2019.5.09.0121)

447 – Motorista

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA. NECESSIDADE DE PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS PREVISTOS NA LEI nº 11.442/2007. Para que se configure a relação de trabalho autônomo do motorista de carga/frete de modo a ser enquadrado na Lei nº 11.442/2007, necessário se faz preencher os requisitos lá determinados. Caso negativo, deve-se analisar também se estão presentes os elementos caracterizadores do liame empregatício, quais sejam, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Presentes os elementos configuradores da relação empregatícia, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT 7ª R – 3ª T – Rel.ª Des.ª, Daniele Corrêa Santa Catarina – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0001684-93.2016.5.17.0003)

446 – Ônus da prova

VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURADO. O vínculo de emprego deriva da conjugação dos elementos inarredáveis do art. 3º do Estatuto Consolidado, quais sejam, não eventualidade, subordinação, salário e pessoalidade, defluente do conceito de empregador contido no art. 2º do mesmo diploma legal. Admitida a prestação de serviço pela parte reclamada, a esta cumpre demonstrar a natureza da relação, a teor do art. 818 da CLT, ônus do qual se desincumbiu a contento. Recurso do reclamante improvido. (TRT 24ª R – 2ª T – Rel. Des. Aldo Godoy Sartoreto – 30.04.2021 – Processo RORSum nº 0024684-11.2020.5.24.0061)

445 – Requisitos

ELEMENTOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A relação de emprego caracteriza-se por elementos fático-jurídicos essenciais e distintos, que são a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador, de modo pessoal, não-eventual, oneroso e subordinado. Ausente pelo menos um desses requisitos, inexistente a relação de emprego. Recurso conhecido e não provido. (TRT 16ª R – 1ª T – Rel. Des. Luiz Cosmo da Silva Júnior – 30.04.2021 – Processo ROT nº 0017603-24.2018.5.16.0022)

AÇÃO

- Interesse de agir, 591
- Legitimidade passiva, 150
- Legitimidade: espólio, 590
- Prevenção, 589
- Teoria da asserção, 588

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

- Dano moral coletivo, 587, 444

AÇÃO COLETIVA

- Ação individual: prescrição, 586
- Legitimidade, 585
- Liquidação dos pedidos, 149
- Litispendência: ação individual, 148

AÇÃO RESCISÓRIA

- Cabimento, 295, 147
- Decadência, 146
- Erro de fato, 584, 443

ACIDENTE DE TRABALHO

- Culpa recíproca, 145
- Dano material, 144
- Dano moral: *quantum* indenizatório, 442, 441, 440
- Morte do trabalhador, 583
- Ônus da prova, 439, 294
- Prescrição, 438
- Responsabilidade civil, 582, 581, 437

ACORDO

- Cláusula penal, 293, 143
- Contribuições previdenciárias, 142
- Custas, 141
- Multa, 140
- Recorribilidade, 139
- Responsabilidade subsidiária, 138

ACORDO EXTRAJUDICIAL

- Fraude, 580
- Homologação, 579, 137
- Validade, 578, 292

ACÚMULO DE FUNÇÃO

- Cabimento, 577, 576, 291, 136
- Majoração, 290
- *Plus* salarial, 436, 135

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

- Agentes biológicos, 575
- Agentes químicos, 435
- Base de cálculo, 574
- Camareira, 134
- Comprovação, 573
- Exposição ao calor, 133
- Frio, 572, 571
- Laudo pericial: valoração, 434, 289, 132

- Limpeza de banheiros, 433, 288
- Ônus da prova, 287
- Prorrogação de jornada, 131
- Prova emprestada, 130
- Ruído, 570

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

- Cumulação, 129

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- Base de cálculo, 128
- Cabimento, 432
- Cozinha de presídio, 569
- Cumulação, 286
- Eletricitário, 568, 567, 431
- Exposição eventual, 566
- Inflamáveis, 430
- Limpeza de aeronaves, 127
- Motociclista, 285

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

- Cabimento, 429, 428

ADICIONAL NOTURNO

- Hora reduzida, 427
- Prorrogação, 126

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

- Horas extras, 565

AGENTE COMUNITÁRIO

- Adicional de insalubridade, 564, 125
- Concurso público, 563

AGRAVO DE INSTRUMENTO

- Cabimento, 426
- Justiça gratuita, 284

AGRAVO DE PETIÇÃO

- Cabimento, 562, 124
- Garantia do juízo, 561, 283, 123
- *Reformatio in pejus*, 560
- Tempestividade, 559, 425, 282

APOSENTADORIA

- Complementação: horas extras, 424

ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA

- Caracterização, 281
- Multa, 423

AUDIÊNCIA

- Confissão ficta, 422

AUTO DE INFRAÇÃO

- Validade, 280

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

- Natureza jurídica, 558, 279

AUXÍLIO-DOENÇA

- Prescrição, 122

BANCÁRIO

- Caixa executivo: intervalo intrajornada, 421
- Financeiro. Enquadramento, 420, 278
- Função de confiança, 557, 556, 277, 276
- Horas extras: divisor, 419
- Jornada de trabalho: teletrabalho, 121

CÁLCULOS

- Juros, 120
- Liquidação, 555
- Liquidação: impugnação, 554, 119
- Preclusão, 118

CERCEAMENTO DE DEFESA

- Audiência telepresencial, 553, 418, 117
- Audiência uma, 275
- Nulidade processual, 417, 116
- Oitiva de testemunha, 552, 274, 115
- Perícia, 551, 114
- Princípio da impugnação específica, 273
- Produção de prova, 113
- Prova oral em audiência, 416

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- Acordo: quitação, 112

COMISSÕES

- Diferenças, 415

CONCURSO PÚBLICO

- Preterição, 111

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

- Cota, 272

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

- Validade, 550

CONTRATO DE TRABALHO

- Força maior, 271, 110
- Intermitente, 549
- Período de treinamento, 270
- Prazo determinado, 548, 547
- Validade, 109

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

- Desconto: autorização prévia, 108

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

- Acordo homologado, 546
- Desoneração de folha, 269
- Incidência, 545
- Juros de mora, 544, 414, 268, 107

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

- Cobrança, 413, 267, 106
- Desconto: autorização prévia, 412, 266

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL RURAL

- Cobrança, 411

CORREÇÃO MONETÁRIA

- Índice de atualização monetária, 543, 410, 409, 265
- Termo final, 542, 264

DANO MATERIAL

- Lucros cessantes, 408
- Pensão, 407
- Perda de uma chance, 105

DANO MORAL

- Acesso a banheiros, 263
- Anotações na CTPS, 262
- Assalto, 406, 104
- Assédio moral, 103
- Assédio sexual, 102
- Atraso de salário, 541, 261, 101
- Briga entre empregados, 540
- Caracterização, 539, 405
- Condição degradante de trabalho, 538, 100
- Dispensa discriminatória, 404, 260
- Existencial, 259
- FGTS: ausência de recolhimento, 258
- Ofensa ao *status dignitatis*, 537
- *Quantum* indenizatório, 536, 403, 99
- Requisitos, 98
- Transporte de valores, 535, 97
- Verbas rescisórias: pagamento, 402, 96

DEPÓSITO RECURSAL

- Juros, 534

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

- Cabimento, 533, 401, 257, 95
- Instauração, 400
- Inversa, 532, 399, 94
- Massa falida, 531
- Momento processual, 256
- Recorribilidade, 255, 254, 254
- Sociedade anônima: administrador, 398
- Teoria Menor, 530, 253, 252, 93

DISSÍDIO COLETIVO

- Requisitos, 251

DOENÇA OCUPACIONAL

- Concausa, 250
- Dano material, 397
- Dano moral, 529, 396, 92
- Danos morais e materiais, 395
- Estabilidade provisória, 394, 91
- Indenização: *quantum*, 393
- Nexo causal, 528, 392, 90

EMBARGOS À EXECUÇÃO

- Garantia do juízo, 527
- Protelatórios: multa, 391

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO

- Cabimento, 526, 390, 249
- Deserção, 248
- Desvio de finalidade, 247
- Multa, 89

EMBARGOS DE TERCEIRO

- Citação: nulidade, 525
- Legitimidade ativa, 11,4ª, 524
- Prova da propriedade do bem, 523, 389, 246

EMPREGADA DOMÉSTICA

- Vínculo empregatício, 388, 88

EMPREGADO PÚBLICO

- Reajuste salarial, 522

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS (ECT)

- Equiparação à Fazenda Pública, 387

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EB-SERH)

- Equiparação à Fazenda Pública, 87

EMPRESA PÚBLICA

- Estabilidade no emprego, 245

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

- Comprovação, 521, 244
- Ônus da prova, 386
- Quadro de carreira, 385
- Salário base, 384

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

- Membro da Cipa, 86
- Pré-aposentadoria, 383

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE

- Recurso cabível, 520, 519, 243

EXECUÇÃO

- Astreintes, 382
- Coisa julgada, 242, 241

- Convênio, 518
- De ofício, 85
- Excesso de execução, 381, 84
- Fraude, 517, 380, 83
- Legitimidade, 82
- Parcelamento, 81
- Processo de falência, 379, 80
- Prosseguimento, 240
- Responsabilidade subsidiária: benefício de ordem, 516, 378, 79, 78
- Sistema de Busca de Ativos do Poder Judiciário (SisbaJud), 515
- Sistema de investigação de movimentações bancárias (SIMBA), 377
- Sócio oculto, 376
- Sócio retirante, 375, 239
- Suspensão cartão de crédito, 514

EXECUÇÃO FISCAL

- Prescrição intercorrente, 238, 237
- Suspensão, 374

FÉRIAS

- Dobra, 236, 77
- Fracionamento, 373

FGTS

- Base de cálculo, 235
- Multa rescisória, 372
- Ônus da prova, 234, 76
- Prescrição, 513, 512, 371, 233
- Recolhimento, 511
- Transmutação de regime: saque, 370

GESTANTE

- Estabilidade provisória, 510, 369, 75

GRATIFICAÇÃO

- Incorporação, 368, 74
- Prescrição, 232

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

- Direito, 231

GREVE

- Astreinte, 73

GRUPO ECONÔMICO

- Caracterização, 509, 367, 72, 71
- Construção de bens, 70

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

- Arbitramento, 230
- Cabimento, 366, 365, 69
- Direito, 229
- Execução, 508
- Fazenda pública, 228
- Justiça gratuita, 227
- Legitimidade para cobrança, 68

ÍNDICE ACUMULADO

- Majoração, 226
- Sindicato, 225
- Valoração, 364, 67

HONORÁRIOS PERICIAIS

- Antecipação, 66
- Juros de mora, 363

HORAS EXTRAS

- Adicional noturno, 362
- Banco de horas, 507, 506, 224
- Banco de horas: cumulação, 505
- Base de cálculo, 65
- Cargo de confiança, 361
- Controle de jornada: ônus da prova, 504, 223
- Escala, 222
- Escala 12x36, 360
- Habituais, 359
- Ônus da prova, 358, 221, 220
- Trabalho externo, 503, 502, 219, 64
- Turnos ininterruptos de revezamento, 501, 63

HORAS IN ITINERE

- Cabimento, 500, 62
- Fornecimento de transporte, 218

IMPOSTO DE RENDA

- Isenção: doença profissional, 61

JORNADA DE TRABALHO

- Acordo de compensação semanal, 60
- Controle de jornada: ônus da prova, 59
- Controle de jornada: remoto, 357
- Escala 72x96, 356
- Flexibilização de jornada, 58
- Intervalo intrajornada: concessão, 57
- Intervalo intrajornada: ônus da prova, 217
- Intervalo intrajornada: supressão, 216, 56
- Intervalo recuperação térmica, 215, 214
- Jornalista, 499
- Ônus da prova, 55
- Teletrabalho: idoso, 54
- Tempo à disposição, 498, 499
- Trabalho externo, 53
- Turno ininterrupto de revezamento: petroleiros, 52

JUSTA CAUSA

- Abandono de emprego, 497, 496, 355, 354
- Caracterização, 495, 353
- Conversão, 352
- Desídia, 51
- Dupla penalidade, 494
- Estabilidade, 493

- Improbidade: ressarcimento, 213
- Inquérito para apuração de falta grave, 351
- Mau procedimento, 50
- Reversão, 212

JUSTIÇA DO TRABALHO

- Competência: celetista, 350, 211, 49
- Competência: contrato temporário, 210
- Competência: concurso público, 492
- Competência: contrato temporário, 491
- Competência: execução individual em ação coletiva, 490, 209
- Competência: execução trabalhista em recuperação judicial, 349, 348
- Competência: honorários advocatícios, 48
- Competência: pejetização, 208
- Competência: preclusão, 489
- Competência: recuperação judicial, 488, 207
- Competência: servidor público, 347, 206
- Competência: transmutação de regime, 487, 47
- Contrato nulo, 205

JUSTIÇA GRATUITA

- Cabimento, 486, 346, 204, 46
- Honorários sucumbenciais, 203
- Pessoa jurídica, 485, 484, 202, 45
- Recorribilidade, 483
- Recuperação judicial, 482, 44

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

- Configuração, 345, 201, 200, 43

MINISTÉRIO PÚBLICO

- Citação pessoal, 42
- Participação obrigatória, 41

MOTORISTA

- Controle de jornada, 344
- Horas de prontidão, 199
- Horas extras, 343
- Intervalo intrajornada, 198

MULTA

- Art. 467 da CLT, 481, 40
- Art. 477 da CLT, 342, 341, 197
- Art. 477 da CLT: base de cálculo, 480
- Art. 467 e 477, da CLT, 196
- Art. 467 e 477, d a CLT: massa falida, 340

NATUREZA JURÍDICA

- Prêmio-assiduidade, 339, 195

NORMA COLETIVA

- Limitação ou restrição de direitos, 194, 39
- Princípio da territorialidade, 193
- Validade, 38

NULIDADE

- Arguição, 192
- Citação, 479, 191, 37

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

- Cálculo, 478

PEJOTIZAÇÃO

- Caracterização, 477, 476

PENHORA

- Auxílio emergencial, 475, 36
- Bem de família, 35
- Bens do cônjuge, 190
- Conta-corrente, 474
- Conta de verbas públicas, 338, 337
- Entidade filantrópica, 189
- Previdência privada, 34
- Proventos de aposentadoria, 336, 188, 33
- Salário, 335, 334, 32
- Veículo, 187

PETIÇÃO INICIAL

- Inépcia, 473, 186

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

- Progressão salarial, 333

PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

- Adesão, 185

PLANO DE SAÚDE

- Cobertura, 184
- Direito adquirido, 332

PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

- Dispensa, 331, 183

PRECATÓRIO

- Revisão, 31
- Sociedade de Economia Mista, 330, 329

PRÊMIO

- Assiduidade: natureza salarial, 30
- Ônus da prova, 29

PRESCRIÇÃO

- Bienal, 328, 28
- Intercorrente, 472, 471, 327, 27
- Intercorrente: lapso temporal, 26
- Interrupção: 182
- Protesto interruptivo, 326

PROCESSO

- Citação por edital, 25
- Conexão, 470, 24

PROCESSO ELETRÔNICO

- Conversão autos físicos, 325

PROFESSOR

- Intervalo interjornada, 23

PROVA

- Dividida, 469
- Inquérito civil, 324
- Laudo pericial, 468, 323
- Produção antecipada, 467, 322, 181

QUEBRA DE CAIXA

- Caracterização, 321
- Incorporação, 180

RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Correção monetária, 179
- Execução: suspensão, 178, 22
- Execução: grupo econômico, 177
- Execução: sócios, 466
- Execução: suspensão, 465
- Multas dos arts. 467 e 477, CLT, 464, 176, 21

RECURSO

- Depósito recursal: seguro garantia, 463, 175
- Deserção, 174
- Dialeciticidade, 173, 20
- Prazo, 320
- Prequestionamento, 172, 19
- Princípio da fungibilidade, 18
- Regularização preparo, 171
- Representação processual, 462, 319
- Tempestividade, 461, 170

RECURSO ADESIVO

- Cabimento, 17

RECURSO DE REVISTA

- Transcendência, 460
- Transcendência econômica, 318

RECURSO ORDINÁRIO

- Deserção, 317, 16

- Valor de alçada, 169, 15

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

- Reflexos, 459

REQUISICÃO DE PEQUENO VALOR

- Individualização da execução, 168

RESCISÃO CONTRATUAL

- Pedido de demissão: validade, 316, 315, 14
- Perfil profissiográfico previdenciário, 167
- Quitação, 314

RESCISÃO INDIRETA

- FGTS, 13
- Imediatidade, 166
- Multa do art. 467 CLT, 458
- Multa do art. 477 CLT, 457, 313, 12
- Rigor excessivo, 165

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

- Contrato de facção, 164

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

- Administração pública, 163
- Culpa *in vigilando*, 456
- Dono da obra, 312
- Interventor, 311
- Ônus da prova, 162
- Representação comercial, 161
- Tomador de serviços, 455, 310, 11

REVELIA

- Configuração, 160
- Confissão, 454

RITO SUMARÍSSIMO

- Limitação de valores, 309

SALÁRIO

- Aluguel de veículo, 159
- Composição, 308
- Desconto, 453
- Desconto: empréstimo consignado, 158

- Pagamento “por fora”, 307
- Pagamento: prova, 306
- Salário substituição, 305
- Suspensão do contrato de trabalho, 452

SERVIDOR PÚBLICO

- Conversão ao regime celetista, 157

SINDICATO

- Enquadramento, 156
- Substituição processual, 155, 10

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

- Responsabilidade subsidiária, 9

SUCESÃO TRABALHISTA

- Caracterização, 154

SUSPEIÇÃO

- Juiz, 304
- Tempestividade, 303

TERCEIRIZAÇÃO

- Atividade-fim, 451
- Fiscalização: ônus da prova, 8
- Licitude, 302, 7

TRABALHO DA MULHER

- Intervalo, 153, 6

TUTELA DE URGÊNCIA

- Multa, 301

UNIFORME

- Lavagem: indenização, 5

VALOR DA CAUSA

- Limitação, 450, 300, 152

VIGILANTE

- Cota de aprendizagem, 4
- Intervalo intrajornada, 3

VÍNCULO EMPREGATÍCIO

- Carregador, 449
- Contrato de empreitada, 448
- Motorista, 447, 299
- Ônus da prova, 446, 298, 297, 2
- Requisitos, 445, 296, 151, 1

CONJUNTURA

- Benefício assistencial para idosos e PcDs do INSS tem alcance reduzido
Leandro Madureira, João Badari e Ruslan Stuchi
CJTSP, 05-50, 18

- Cresce o número de requerimentos de benefícios por incapacidade pela Covid-19
Carla Benedetti
CJTSP, 05-49, 37
- Decisão infeliz? Ainda a questão da correção dos créditos trabalhistas
Guilherme Guimarães Feliciano
CJTSP, 05-51, 17
- Revisões previdenciárias podem garantir acréscimo em aposentadorias
Guilherme Torres

- Cresce o número de requerimentos de benefícios por incapacidade pela Covid-19
Carla Benedetti
CJTSP, 05-49, 37
- Decisão infeliz? Ainda a questão da correção dos créditos trabalhistas
Guilherme Guimarães Feliciano
CJTSP, 05-51, 17
- Revisões previdenciárias podem garantir acréscimo em aposentadorias
Guilherme Torres

CJTSP, 05-52, 22

CONTEXTO

- A vacina e o trabalho
Leonardo Jubilut
CJTSP, 05-52, 24
- Desrespeito das Farmácias à Lei nº 17.301 e o Direito do Trabalho
Leonardo Jubilut
CJTSP, 05-50, 36
- Direitos trabalhistas e previdenciários são insuficientes para pessoas com Síndrome de Down
Erick Magalhães, João Badari, Julia Demeter, Leandro Madureira e Ruslan Stuchi
CJTSP, 05-51, 19
- Entre números, estatísticas e promessas, o que há para se comemorar após um ano da reforma 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
- Benefício por incapacidade temporária: é dever do Estado amparar o segurado em razão de uma adversidade
Carla Benedetti
CJTSP, 05-51, 4
- O apagão do INSS em meio à crise e a desacertada reforma da previdência
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 05-52, 4
- Obrigatoriedade de vacinação no ambiente de trabalho
Eduardo Pragmácio Filho
CJTSP, 05-50, 4

DICAS PROCESSUAIS

- Danos morais contra o INSS: um caminho possível e necessário em meio ao caos
Sérgio Henrique Salvador
CJTSP, 05-51, 26
- Rege-se pela CLT o pessoal dos conselhos profissionais, decidiu o STF. Poderia ser diferente?
Ivan Barbosa Rigolin
CJTSP, 05-49, 32
- Trabalho em plataformas digitais: empregados, autônomos ou para-subordinados?
Maurício de Figueiredo Corrêa da Veiga e Luciano Andrade Pinheiro
CJTSP, 05-52, 30

- Volume de profissionais da saúde infectados pelo coronavírus deve gerar onda de ações trabalhistas
Mayara Galhardo Felisberto, Denise Arantes, Ruslan Stuchi e Lariane Del Vecchio
CJTSP, 05-50, 34

DOCTRINA

- A ilegalidade da cobrança das contribuições previdenciárias sobre a produção rural pelo regime de sub-rogação
Cristiane Ianagui Matsumoto, Lucas Barbosa Oliveira e Samara Ciglioni Tavares
CJTSP, 05-49, 39
- A quarta revolução industrial, sua relação com a reforma trabalhista – Lei nº 13.467/2017 e as novas modalidades de contrato de trabalho
Claudete Inês Pelicioli
CJTSP, 05-52, 35

ENFOQUE

- Como ocorre a pensão por morte por óbito presumido
Carla Benedetti
CJTSP, 05-52, 34
- O papel social das empresas e a responsabilidade do poder público na proteção da vítima de violência doméstica
Mayra Vieira Dias
CJTSP, 05-51, 15
- Trabalho intermitente cresce e vira alternativa para empresas e trabalhadores na pandemia
Luiz Fernando de Andrade, Ruslan Stuchi, Bianca Canzi e Fernando de Almeida Prado
CJTSP, 05-50, 16

FICHÁRIO JURÍDICO

- A realidade dos frigoríferos do interior do Brasil
Leonardo Bianchini
CJTSP, 05-50, 23
- Direitos previdenciários da pessoa com doença rara
Wladimir Novaes Martinez
CJTSP, 05-49, 29
- Home office – Dicas para evitar o síndrome do esgotamento profissional
Fernando Borges Vieira
CJTSP, 05-52, 17
- Justiça Federal autoriza compensação de débitos previdenciários com créditos de outros tributos federais anteriores ao e-social

Leonardo Dias da Cunha
CJTSP, 05-51, 21

PONTO DE VISTA

- Alterações contratuais: a função do empregado em tempos de pandemia
Daniele Slivinski
CJTSP, 05-49, 46
- Como as alterações nos benefícios previdenciários podem te impactar
Carla Benedetti
CJTSP, 05-50, 38
- Exigência de vacinação dos empregados: uma medida benéfica às empresas
João Guilherme Walski de Almeida
CJTSP, 05-52, 50
- Programa permanente de simplificação de normas trabalhistas
Leonardo Jubilut
CJTSP, 05-51, 32

RECURSOS HUMANOS

- 3 dicas sobre segurança psicológica no trabalho durante a pandemia
Maristela Ribeiro
CJTSP, 05-51, 29
- Regimes de Contratação e suas Distinções
Amanda Parreira
CJTSP, 05-50, 31
- Tudo o que você precisa saber sobre a LGPD no RH
Luís Fernando Prado e Paulo Vidigal
CJTSP, 05-52, 32

VADE MECUM TRABALHISTA

- Banco de horas negativado por conta da pandemia poderá ser compensado em 2021
Lariane Del Vecchio, Fernando de Almeida Prado, Mayara Galhardo, Bianca Canzi e Ruslan Stuchi
CJTSP, 05-49, 26
- Covid-19: Como pode (deve) agir o empregador no caso do trabalhador se recusar a ser vacinado
Fernando Borges Vieira
CJTSP, 05-51, 23
- Covid-19, paralisação de atividades não essenciais e art. 486 da CLT – *factum principis* ou não?
Líbero Penello de Carvalho Filho
CJTSP, 05-52, 26
- Poder disciplinar do empregador – Advertência, suspensão e demissão motivada
Fernando Borges Vieira
CJTSP, 05-50, 20



JUNTOS NO ENFRENTAMENTO DA EXPLORAÇÃO
SEXUAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES



MESMO DE MÁSCARA
SUA VOZ PODE SER
OUIDA.

#NÃOSECALE



DENUNCIE A EXPLORAÇÃO
SEXUAL INFANTIL!
DISQUE 100

