

# TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 5, de 29.07.2021.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

### Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira  
[cmadureira@tortoromr.com.br](mailto:cmadureira@tortoromr.com.br)

Nestor Saragiotto  
[nsaragiotto@tortoromr.com.br](mailto:nsaragiotto@tortoromr.com.br)

Rodrigo de Souza Macedo  
[rmacedo@tortoromr.com.br](mailto:rmacedo@tortoromr.com.br)

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

## 1. Legislação e Regulação

### Medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública – COVID -19 - Prorrogação de vigência

■ **A Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021**, que dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19)", por meio do Ato do Presidente do Congresso Nacional nº 42, de 2021,

teve sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.

Publicada no Diário Oficial da União em 16.06.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Trabalhista - Novo programa emergencial - Emprego e renda - COVID-19 - Prorrogação de vigência

■ **A Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021**, que institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho", por meio do Ato do Presidente do Congresso Nacional nº 41, de 2021, teve sua vigência prorrogada pelo período de sessenta dias.

Publicada no Diário Oficial da União em 16.06.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

## Poder Executivo

### Normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho

■ A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho editou a Portaria SE-PRT/ME nº 6.399, de 31 de maio de 2021, esta Portaria estabelece os procedimentos para elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras - NRs de segurança e saúde no trabalho.

A elaboração e a revisão das NRs de segurança e saúde no trabalho incluirão a consulta às organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente - CTPP, instituída pelo Decreto nº 9.944, de 30 de julho de 2019.

Publicada no Diário Oficial da União em 01.06.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### FGTS – Parcelamento de débitos – Covid-19

■ O Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CCF-GTS) editou a Resolução nº 1.001, de 29 de junho de 2021, que estabelece regra, excepcional e transitória, para os parcelamentos de débitos para com o FGTS em adequação ao disposto no parágrafo único do art. 26 da Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021.

Publicada no Diário Oficial da União em 30.06.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

## 2. Relações Trabalhistas

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

### ■ Estagiária tem vínculo de emprego negado com Município de Porto Alegre (RS)

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a existência de vínculo de emprego entre uma estagiária do ensino médio e o Município de Porto Alegre (RS). Ela alegava desvirtuamento do contrato de estágio, mas o reconhecimento do vínculo somente seria possível com aprovação em concurso público. A decisão foi unânime.

**Processo: RR-20804-06.2017.5.04.0018.**

**TST em 01.06.2021.**

### ■ Motorista de “frescão” não terá direito a diferenças salariais por ter de cobrar passagens

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho admitiu o recurso da Expresso Pégaso Ltda., do Rio de Janeiro (RJ), contra a condenação ao pagamento de diferenças salariais a um ex-empregado, em razão do acúmulo das funções de motorista e de cobrador. Para o colegiado, as duas atividades são compatíveis. A decisão foi unânime.

**Processo: RR-101731-03.2016.5.01.0074.**

**TST em 02.06.2021.**

■ **Ajudante de terminal privado não consegue o adicional de risco portuário**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho indeferiu o pagamento do adicional de risco portuário a um ajudante de operações do terminal da Vale S.A. no Porto de Vitória (ES). Segundo a jurisprudência do TST, a parcela é devida apenas aos portuários que trabalham em portos organizados e não se estende aos trabalhadores que operam em terminais privados. A decisão foi unânime.

**Processo: RR-141900-12.2013.5.17.0003.**

**TST em 04.06.2021.**

■ **Assistente não consegue rescindir sentença com base em prova obtida quatro anos depois**

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma assistente de suporte logístico aposentada da Companhia de Transmissão de Energia Elétrica Paulista (CTEEP), que pretendia desconstituir sentença que julgou improcedente seu pedido de indenização decorrente de moléstia profissional. O pedido baseava-se em decisão posterior que, em ação acidentária contra o INSS, reconheceu a doença. Mas, segundo a SDI-2, a ação rescisória foi ajuizada fora do prazo previsto no Código de Processo Civil (CPC) de 1973, vigente na época da sentença.

**Processo: ROT-7994-47.2017.5.15.0000.**

**TST em 07.06.2021.**

■ **Agente da ECT não consegue estender ampliação de licença-maternidade à licença-paternidade**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão que tinha deferido a um agente da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) a prorrogação da licença-paternidade por 15 dias. Embora a norma coletiva preveja a ampliação da licença-maternidade em 60 dias, os ministros consideraram que a interpretação dessa cláusula não pode conceder a vantagem aos empregados homens, sob pena de interferir na liberdade sindical.

Ao dar provimento ao recurso e julgar improcedente o pedido de prorrogação da licença-paternidade, a Turma determinou que o empregado faça, no máximo, duas horas extras diárias até repor os 15 dias que já tinham sido adicionados à licença por ordem judicial em tutela de urgência. Ele também pode optar pelo desconto salarial do período de ausência irregular.

**Processo: RR-580-81.2018.5.10.0006.**

**TST em 11.06.2021.**



■ **Ex-proprietário de bingo no Rio de Janeiro consegue afastar penhora de apartamento**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho desconsiderou a penhora de um apartamento de um dos sócios do Bingo da Praia, no Rio de Janeiro (RJ). A penhora havia sido determinada para o pagamento de dívidas trabalhistas devidas a uma atendente, no valor de R\$ 15 mil. A decisão seguiu a jurisprudência pacífica do TST no sentido da impenhorabilidade do bem de família.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-161900-04.2005.5.01.0021.**

**TST em 15.06.2021.**

■ **Dispensa de industriária por tuberculose preexistente não configura discriminação**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso da Beira-Rio Calçados S.A., de Sapiranga (RS), e julgou improcedente a reclamação trabalhista ajuizada por uma industriária dispensada, estava em tratamento de tuberculose. Ficou demonstrado, no processo, que ela já tinha a doença antes de ser contratada, o que afasta o nexo de causalidade entre o trabalho que desenvolvia na empresa e seu quadro de saúde.

Segundo a ministra, sendo a doença anterior à relação de emprego e comprovado que houve agravamento durante o contrato de trabalho, não se pode considerar que a dispensa teria sido decorrente dela. A ausência de ato ilícito da empresa afasta a anulação da dispensa, a garantia ao emprego ou mesmo o direito ao recebimento de indenização por dano moral. A decisão foi unânime.

**Processo: RR-20779-61.2018.5.04.0372.**

**TST em 18.06.2021.**

■ **Dispensa por justa causa exime indústria de peles de pagar 13º e férias proporcionais**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou a Indústria de Peles Minuano Ltda., de Lindolfo Collor (RS), do pagamento do 13º salário e de férias proporcionais a uma trabalhadora. Na decisão, o colegiado reconheceu a regularidade da dispensa por justa causa, o que exime o empregador da obrigatoriedade de pagar essas parcelas.

Ao examinar o recurso de revista da empresa, o relator, ministro Alberto Bresciani, salientou que, quanto à gratificação natalina, o artigo 3º da [Lei 4.090 de 1962](#), ao limitar o pagamento da parcela somente aos casos de dispensa imotivada, “exclui, por óbvio, o pagamento, quando o afastamento ocorre por justa causa”. Esse tem sido também o entendimento do TST.

Além disso, o ministro assinalou que, de acordo com a [Súmula 171](#) do TST, as férias proporcionais não são devidas no caso de dispensa por justa causa.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-21904-60.2018.5.04.0341.**

**TST em 22.06.2021.**

■ **Justa causa aplicada a enfermeira que faltou ao plantão no feriado de Tiradentes é validada**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a rescisão do contrato, por justa causa, de uma enfermeira da Fundação Saúde do Estado do Rio de Janeiro que faltou ao plantão no feriado de Tiradentes. A decisão baseou-se em norma interna da fundação que previa a demissão por ausência injustificada em feriados.

A relatora do recurso de revista da fundação, ministra Dora Maria da Costa, assinalou que a enfermeira trabalhava no setor público na área da saúde, “onde sabidamente há uma carência de profissionais habilitados para o atendimento dos pacientes que procuram assistência nessas unidades”, sobretudo em datas comemorativas, onde há maior demanda nas emergências e diminuição de profissionais. Lembrou, ainda, que foi instaurado processo administrativo e possibilitado à enfermeira comprovar que efetivamente estava impossibilitada de se deslocar para o

trabalho, porém não houve tal comprovação.

Para a relatora, a portaria da instituição é clara ao prever a demissão nessas circunstâncias, e a desobediência às regras da empregadora configuram ato de indisciplina e insubordinação. Dessa forma, concluiu que a penalidade prevista no artigo 482, alínea “h”, da CLT foi corretamente aplicada, pois houve quebra de confiança na relação empregatícia. Ficou vencida a ministra Delaíde Miranda Arantes, que não conhecia do recurso.

**Processo: RR-100410-92.2016.5.01.0021.**

**TST em 23.06.2021.**

■ **Auxiliar de mina subterrânea não receberá horas extras relativas a intervalo intrajornada**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de pagamento de horas extras relativas à supressão do intervalo intrajornada de uma hora a um auxiliar de mina subterrânea da Pilar de Goiás Desenvolvimento Mineral S.A. A decisão seguiu a jurisprudência do Pleno do TST sobre a impossibilidade de pagamento do intervalo, previsto no artigo 71 da CLT, aos trabalhadores de minas de subsolo. A decisão foi unânime.

**Processo: ARR-10038-34.2017.5.18.0201.**

**TST em 23.06.2021.**

■ Professora que recusou recolocação após retorno de tratamento de câncer não consegue reintegração

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) afastou a ordem de reintegração de uma professora da Associação Salgado de Oliveira e Cultura (Asoec), de Recife (PE), que, ao retornar ao trabalho após tratamento de câncer, não foi reintegrada no cargo de diretora-geral, que ocupava anteriormente, e se recusou a aceitar nova colocação. Para o colegiado, a dispensa, ocorrida dois anos após o diagnóstico da doença, não foi discriminatória.

O relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, considerou que as circunstâncias do caso demonstram que o empregador conduziu todo o processo de boa-fé, preservando o padrão salarial da professora no período de afastamento e ofertando a ela nova colocação, o que afasta a caracterização de dispensa discriminatória. Ele observou, ainda, que o afastamento por doença sem ocupacional não enseja garantia de emprego nem justifica a ordem de reintegração, “apenas postergando o fim do contrato para momento após o atestado médico eventualmente apresentado”.

Ficaram vencidos os ministros Agra Belmonte, Maria Helena Mallmann e Delaíde Miranda Arantes, que negavam provimento ao recurso.

**Processo: RO-578-48.2015.5.06.0000.**

**TST em 24.06.2021.**

■ Sistema de bilhetagem eletrônica de ônibus não serve como meio de controle da jornada

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) pedia que fosse utilizado o sistema de bilhetagem eletrônica para comprovar o excesso de jornada de motoristas e cobradores da Viação Euclásio Ltda., de Belo Horizonte (MG). O colegiado manteve entendimento quanto à fragilidade das provas, uma vez que os cartões de bilhetagem poderiam ser utilizados por vários motoristas.

A decisão foi unânime.

**Processo: AIRR-10622-82.2017.5.03.0019.**

**TST em 28.06.2021.**

■ Rede de lanchonete não terá de pagar indenização a balconista acidentado ao voltar para casa

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão que condenou a FCD Hamburgueres Comércio de Alimentos Ltda. (Rede Bob's) ao pagamento de indenização a um balconista de Belo Horizonte (MG) que sofreu acidente de moto no trajeto do trabalho para casa. Segundo o colegiado, não ficou configurada a atividade de risco.

O relator do recurso de revista da rede de lanchonetes, ministro Alexandre Ramos, considerou ter ficado claro que o balconista sofreu um acidente de trajeto após cumprir sua jornada de trabalho. Ponderou, contudo, que, com base nas regras da experiência e nas condições de normalidade, não se poderia concluir que as atividades de atendente de balcão possam se enquadrar no conceito de atividade de risco, na aceção do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil.

Em seu voto, o ministro observa que, ao contrário do afirmado pelo atendente, não houve falta significativa de empregados naquele turno, e a ausência de uma pessoa não poderia gerar sobrecarga significativa de trabalho a ponto de atrair a responsabilidade da empresa pelo acidente. O relator observa, ainda, que a equipe era composta de 12 a 13 empregados, não houve aumento da jornada na data do acidente e que o turno noturno era o de menor movimento. “Não há como condenar a FCD sem a comprovação de dolo ou culpa da empregadora”, concluiu.

A decisão foi unânime.

**Processo: R-10535-68.2016.5.03.0179.**

**TST em 29.06.2021.**

#### ■Guarda portuário não consegue reconhecimento de auxílio-alimentação como parcela salarial

Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a natureza indenizatória do auxílio-alimentação fornecido pela Companhia Docas do Pará a um guarda portuário. O empregado pretendia que a parcela tivesse natureza salarial, com repercussão no pagamento de outros direitos. No entanto, o colegiado entendeu que, com a participação do empregado no custeio, o benefício não configura salário.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-1368-56.2017.5.08.0016.**

**TST em 30.06.2021.**

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

#### ■Confirmada a despedida por justa causa de empregada gestante que faltava ao serviço sem apresentar justificativa

Uma operadora de caixa que estava grávida foi despedida por justa causa em razão de ter cometido reiteradas faltas ao trabalho sem apresentar justificativa. Ela atuava em uma farmácia. A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho considerou que a dispensa é válida, pois, mesmo após receber advertências e suspensão pelas ausências, a empregada continuou a apresentar o comportamento



faltoso, não deixando à empresa outra alternativa a não ser rescindir o contrato de trabalho. Os desembargadores acolheram, no aspecto, os fundamentos da sentença proferida pela juíza Laura Balbuena Valente Gabriel, no processo que tramita junto à 1ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves.

TRT 4ª em 01.06.2021.

#### ■ Negado reconhecimento de vínculo de emprego entre barman e empresa de eventos

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) não reconheceu o vínculo de emprego de um barman que atuou por cerca de dois anos em uma empresa de eventos. Os desembargadores julgaram que os requisitos da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT não estavam presentes no caso, especialmente o da pessoalidade e o da subordinação. A decisão confirmou a sentença da juíza Beatriz Fedrizzi Bernardon, da 3ª Vara do Trabalho de Santa Cruz do Sul.

O relator do acórdão no segundo grau, desembargador Fabiano Holz Beserra, confirmou a sentença do primeiro grau e manteve o entendimento de que as atividades realizadas pelo barman eram prestadas de forma autônoma. “Como se vê, as declarações prestadas convergem no sentido de que o autor atuava como free lancer, evidenciando a ausência dos elementos essenciais previstos

no artigo 3º da CLT para a caracterização do vínculo de emprego, em especial o da pessoalidade e subordinação”, ressaltou.

TRT 4ª em 02.06.2021.

#### ■ 2ª Câmara nega indenização a motorista atacado com facção em serviço

A 2ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso do trabalhador que insistiu no pedido de reconhecimento da responsabilidade civil da empregadora pelos danos decorrentes do acidente de trabalho e, por consequência, as indenizações por danos morais, materiais e estéticos. O trabalhador, vítima de um ataque a facção de um terceiro agressor, além dos vários ferimentos pelo corpo e cabeça, perdeu o polegar da mão esquerda e a visão em um dos olhos.

O acórdão concluiu, assim, que ficou “evidenciada a hipótese de excludente de responsabilidade da empregadora, por se tratar de fato de terceiro, absolutamente desvinculado das atribuições desempenhadas no exercício das funções de motorista de transporte escolar”, e que “o episódio se amolda à situação de imprevisibilidade, o que caracteriza o caso fortuito externo e corrobora a conclusão quanto à exclusão da responsabilidade civil da empregadora”. Nesse sentido, “em que pesem aos graves danos sofridos pelo recorrente, não há como ser imposta à recorrida as reparações pretendidas,

em face da caracterização da excludente de responsabilidade civil da empregadora”, concluiu o acórdão.

**Processo 0010224-49.2019.5.15.0111.**

**TRT 15ª em 02.06.2021.**

### ■ Execução contra empregado pode alcançar bens de companheira, julga 1ª Câmara

A execução de dívida contra um empregado pode abranger bens registrados em nome de sua companheira. A decisão é da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), em ação movida por uma fábrica de equipamentos de transporte de Guaramirim (SC) contra um trabalhador que se apropriou indevidamente de R\$ 16 mil em pagamentos de clientes.

Segundo a empresa, o funcionário utilizava uma máquina de cartão registrada em seu nome para desviar parte do dinheiro dos pagamentos realizados a crédito ou débito. Após a companhia ingressar com ação exigindo a reparação, o trabalhador concordou em fazer um acordo para quitar a dívida em 80 parcelas mensais de R\$ 200.

No ano passado, porém, ele deixou de realizar os pagamentos, o que levou a 1ª Vara do Trabalho de Jaraguá do Sul a iniciar pesquisa de bens como

imóveis e veículos para penhora. Como a investigação não teve êxito, a empresa solicitou a inclusão de bens da companheira do ex-empregado, cujo nome constava da lista de beneficiados pelo auxílio emergencial concedido pelo Governo Federal desde o ano passado.

O pedido foi negado pelo juízo de primeiro grau, que considerou não haver evidência de que a mulher também teria se beneficiado dos atos praticados pelo companheiro. Ainda segundo o juízo, a declaração de união estável havia sido registrada somente em 2018, após o empregado ter sido dispensado da empresa.

### Recurso

No julgamento da segunda instância, a 1ª Câmara do TRT-SC manteve o trecho da sentença que recomendava a indisponibilidade do auxílio-emergencial. Porém, o colegiado entendeu, por unanimidade, não haver restrição quanto à penhora de outros bens do casal. “O devedor responde por suas dívidas com o seu patrimônio, o que, de regra, inclui a meação que lhe cabe no patrimônio comum adquirido na constância da união estável”, apontou o desembargador-relator Roberto Guglielmetto.

O magistrado destacou ainda que, apesar de ter sido assinado em 2018, o termo de união estável do casal menciona que a relação teve início ainda em 2016, um ano antes dos acontecimentos descritos na ação. “A união estável é anterior ao contrato de emprego. Portanto, o pedido não pode ser indeferido sob esse fundamento”, defendeu.

Ao concluir, o relator argumentou ser possível presumir que o aporte de R\$ 16 mil teve impacto sobre o patrimônio comum do casal e afirmou não existir vedação na lei proibindo a penhora da parte relativa a um dos integrantes da relação.

“O devedor não fica desobrigado de responder por sua dívida particular, apenas em razão de a dívida, eventualmente, não ter sido contraída em benefício do casal. Inexiste qualquer previsão nesse sentido no Código Civil”.

Com a decisão, o processo de execução agora volta a tramitar na 1ª Vara de Jaraguá do Sul.

**TRT 12ª em 07.06.2021.**

#### ■ **Justiça não reconhece como discriminatória a dispensa de trabalhadora com HIV de entidade filantrópica de BH**

A Justiça do Trabalho não reconheceu como discriminatória a dispensa de uma trabalhadora com HIV de uma entidade filantrópica de Belo Horizonte. A ex-empregada ajuizou ação judicial pedindo a condenação da entidade ao pagamento de indenização por danos morais e pagamento em dobro da remuneração durante o período de afastamento. Alegou que estava apta para o trabalho e que a dispensa foi discriminatória por ser portadora do HIV. Mas, ao avaliar o caso, a juíza Nelsilene Leão de Carvalho Dupin, na 5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, deu razão à empregadora.

**TRT 3ª em 08.06.2021.**

#### ■ **Negada desqualificação de justa causa à vendedora que captava clientes em benefício próprio**

A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) negou provimento ao recurso ordinário interposto por uma trabalhadora, vendedora de uma empresa de comércio varejista de cosméticos, que pretendia a desqualificação da justa causa como razão de sua dispensa. Por unanimidade, os magistrados acompanharam o voto da relatora, desembargadora Rosana Salim Villela Tra-

vesedo, entendendo que a empregada realizou ato de concorrência desleal para com a empregadora, captando clientes em benefício próprio.

Os desembargadores da 5ª Turma do TRT/RJ, por unanimidade, acompanharam o voto da relatora, julgando improcedente o pedido da desqualificação da justa causa e, conseqüentemente, improcedentes, também, os pleitos das outras verbas provenientes desse tipo de rescisão. No entendimento do colegiado, a conduta da empregada estaria tipificada no art. 482, c, da CLT (concorrência desleal).

Processo nº 0100462-02.2019.5.01.0242.

TRT 1ª em 09.06.2021.

#### ■ Mantida justa causa para trabalhador que falou mal da empregadora em postagem no Facebook da empresa

A Justiça do Trabalho manteve a dispensa por justa causa aplicada a um trabalhador que falou mal da empregadora, que é do ramo de conservação e limpeza em Belo Horizonte, em uma postagem na página do Facebook da empresa. A decisão é da juíza Circe Oliveira Almeida Bretz, na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Na mensagem, o profissional fez um comentário público, no qual destacou que não recomendava a empresa, além dos seguintes dizeres: *“Não trata seus empregados com respeito, ameaças constantes aos empregados, levando ao total constrangimento e humilhação”*.

Na ação trabalhista, o profissional afirmou que foi injustamente dispensado em 21/8/2019, já que *“fez apenas uso do direito constitucional de expressão e manifestação do pensamento, em rede social”*. Por isso, requereu a reversão da justa causa aplicada, com pagamento das verbas atinentes à dispensa injusta. Já a empregadora manteve, em sua defesa, a afirmação de que dispensou o ex-empregado devido ao comentário ofensivo à imagem da empresa.

Ao decidir o caso, a juíza Circe Oliveira Almeida Bretz constatou que não há dúvida nos autos sobre o teor da publicação feita pelo autor, inclusive pelo áudio apresentado em CD. Segundo a julgadora, *“o exercício do direito à liberdade de expressão, assegurado no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, não permite ao autor fazer comentários públicos, em redes sociais, que afetem a imagem da empregadora”*.

Na decisão, a juíza destacou o entendimento do TRT-MG. Pela jurisprudência: *“Não verificada violação ao direito de liberdade de expressão, é patente a falta grave cometida pelo autor ao fazer comentário público em rede social, apto a ser configurado como ato lesivo da honra ou da boa fama da empregadora. Em tal hipótese, dispensa-se progressão de aplicação de penalidades, sendo, pois, desnecessário à justa causa, que o ex-empregado tenha sofrido penalidades prévias”*.

Dessa forma, provado o fato que deu ensejo à correta aplicação da justa causa capitulada na alínea “k”, do artigo 482, da CLT, a juíza declarou válida a dispensa por justa causa, ficando repelidas todas as alegações do trabalhador em sentido contrário. Por isso, julgou improcedentes os pedidos de anulação da justa causa, de entrega das guias TRCT, chave de conectividade e CD/SD, de retificação na CTPS, de pagamento de aviso-prévio proporcional, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, FGTS + 40% e multa do artigo 477, parágrafo 8º, da CLT. Há recurso aguardando julgamento no TRT-MG.

**TRT 3ª em 14.06.2021.**

**■Empregado que bateu o carro da empresa ao dirigir alcoolizado deve ser despedido por justa causa**

A 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) ratificou a penalidade de justa causa aplicada a um empregado que se envolveu em acidente de trânsito enquanto dirigia veículo da empresa sob efeito de álcool. Os desembargadores justificaram que o comportamento do trabalhador configura mau procedimento e é suficientemente grave a ponto de impossibilitar a continuação do contrato de trabalho. A decisão unânime da Turma confirma, no aspecto, a sentença proferida pelo juiz Gustavo Jaques, da 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

**TRT 4ª em 14.06.2021.**

**■Erro material pode ser corrigido na liquidação de título executivo judicial**

A liquidação de título executivo judicial deve respeitar o que está contido na coisa julgada e não pode ser alterado, mas o erro material pode ser retificado. Com esse entendimento, a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10), em decisão unânime, acolheu recurso de uma empresa para determinar que um título executivo já transitado em julgado - mas que continha erro material - seja corrigido para refletir o que consta da petição inicial e foi deferido em sentença.

**Processo n. 0001119-41.2018.5.10.0008.**

**TRT 10ª em 15.06.2021.**

**■Trabalho em frigorífico presume contato com animais saudáveis, aponta decisão**

A existência de protocolos sanitários e de fiscalização rígida permite presumir que animais manipulados em frigoríficos são saudáveis. A partir desse entendimento, a 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) fixou o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio para uma auxiliar de produção de um frigorífico em Xanxerê, no extremo oeste de Santa Catarina.



Previsto na CLT, o adicional é um valor concedido aos empregados que trabalham expostos a agentes nocivos à saúde, como excesso de ruídos ou vibrações, frio, produtos químicos e microorganismos. Seu valor varia entre 10, 20 ou 40% sobre o salário mínimo, dependendo do enquadramento da situação na Norma Regulamentadora 15 (NR-15).

Na ação, a auxiliar cobrou o pagamento do adicional de insalubridade relatando que atuava na área de triagem e preparação dos frangos, ficando exposta a umidade, ruídos e agentes biológicos sem os equipamentos de proteção adequados. Já a empresa alegou que fornecia equipamentos capazes de neutralizar todos os agentes nocivos.

### **Laudo**

Uma perita avaliou o local de trabalho e foi favorável à concessão do adicional máximo em relação ao risco biológico. Para a especialista, o contato permanente com sangue, vísceras e carne implicou na exposição da trabalhadora a doenças infecto-contagiosas — situação que, segundo a NR-15, enseja o adicional em grau máximo.

A empresa contestou o laudo argumentando que a trabalhadora manipulava animais considerados saudáveis, já que todas as aves são encaminhadas à linha de produção após serem examinadas por médicos-veterinários. A defesa do empreendimento também apontou que Santa

Catarina é considerada uma área livre de doenças de aves.

Na resposta às indagações, a perita apontou que o procedimento não elimina a possibilidade de contágio por doenças, conclusão que somente é alcançada após o exame do Serviço de Inspeção Federal (SIF). O argumento foi acolhido pela Vara do Trabalho de Xanxerê, que condenou a empresa a pagar o adicional em grau máximo.

“Ainda que se saiba que a ré adota medidas de controle e de higiene em seus produtos, existe a possibilidade de exame em animais portadores de doenças infectocontagiosas, motivo de existência do SIF. Logo, o risco de contato é inegável, além de permanente”, concluiu o juízo.

### **Caráter saudável**

O frigorífico recorreu da decisão e o processo voltou a ser julgado na 3ª Câmara do TRT-SC, que reformou a sentença e concedeu à trabalhadora o adicional em grau médio (20% sobre o salário mínimo). Na visão do colegiado, as provas não permitem considerar que a empregada mantinha contato frequente com animais doentes.

“O caráter saudável dos animais utilizados como matéria-prima pela ré é presumido”, defendeu o desembargador-relator Ernesto Manzi, destacando que a inspeção dos espécimes é realizada logo após o abate, de modo que apenas os empregados

que atuam imediatamente antes ou durante essa operação ficariam expostos a aves doentes.

“Sua atividade econômica é notoriamente no ramo da indústria alimentícia de proteína animal para consumo humano, a qual se submete a rigoroso controle pelo Ministério da Agricultura e fiscalização do SIF. Não é sustentável a condenação por insalubridade em grau máximo, mesmo que assim o indique o laudo pericial”, concluiu o magistrado, em voto acompanhado por unanimidade no colegiado.

**TRT 12ª em 15.06.2021.**

■ **Milhas aéreas não podem ser utilizadas como crédito de dívida trabalhista**

Os magistrados da 1ª Turma do TRT da 2ª Região negaram, por unanimidade de votos, o pedido de uma trabalhadora que atuou em uma empresa de produtos veterinários na Grande São Paulo. Ela pleiteava a expedição de ofício para que a Associação Brasileira das Empresas de Fidelização informasse sobre a existência de milhas aéreas e cartões de crédito em nome dos sócios executados.

Para a empregada, esse seria um meio eficaz de se obter o crédito devido, uma vez que a execução teve início há muitos anos e todos os procedimentos executórios resultaram infrutíferos. Nos autos, ela destacou que o Código de Processo Civil (CPC) admite a penhora sobre expectativa

de direito e que a comercialização de milhas não é proibida.

No acórdão (decisão de 2º grau), a desembargadora-relatora Maria José Bighetti Ordoño relembrou que esse tipo de vantagem oferecida pelas empresas busca a fidelização dos clientes em seus produtos e serviços. Segundo a magistrada, apesar do interesse econômico despertado pelos itens a serem resgatados, "o fato é que não existe lei a compelir os executados a converterem em produtos os pontos que eventualmente acumularam" e "ainda que os pontos adquiridos sejam judicialmente alienados, tampouco existe mecanismo seguro e pacificamente aceito para promover a conversão das vantagens em moeda corrente".

Assim, a 1ª Turma entendeu que a expedição do ofício requerido não resultaria na efetividade da execução e negou provimento ao agravo de petição (recurso que visa atacar a decisão do magistrado na fase de execução) da exequente.

**Processo nº 0050200-85.2000.5.02.0242.**

**TRT 2ª em 17.06.2021.**

■ **Sócio menor de idade não responde por atos de gestão na empresa julga 6ª Câmara**

Colegiado negou pedido para que sócio minoritário considerado legalmente incapaz figurasse em execução trabalhista.

O menor de idade pode figurar como sócio minoritário de uma empresa, mas não responde por eventuais dívidas do empreendimento aos empregados. A conclusão foi adotada pela 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) em processo de execução contra um restaurante de Florianópolis (SC).

Em 2000, a empresa fez um acordo na Justiça do Trabalho com o empregado e reconheceu uma dívida de R\$ 14 mil em valores atualizados. Porém, como o empreendimento não quitou o débito, a defesa do trabalhador solicitou que a execução alcançasse o patrimônio dos sócios, entre eles o filho do proprietário, à época menor de idade e detentor de 5% do capital da empresa.

O pedido foi recusado pelo juiz Carlos Alberto Pereira de Castro (7ª Vara do Trabalho de Florianópolis), que destacou o fato de o sócio minoritário ter apenas cinco anos no momento de constituição da empresa e de permanecer como menor de idade durante

todo o vínculo empregatício do trabalhador.

“Não se mostra juridicamente razoável o entendimento que reconheça a responsabilidade do menor pelos atos da sociedade empresarial que ingressou com cinco anos de idade”, justificou o magistrado.

### **Recurso**

A decisão foi mantida no julgamento de segunda instância, realizado na 6ª Câmara do TRT-SC. Em seu voto, o juiz convocado e relator Narbal Fileti apontou que o Código Civil veda a participação de menores na administração de empresas (§ 3º do art. 974 do Código Civil).

“Em que pese ser possível ao absolutamente incapaz a condição de sócio de empresa mercantil quando devidamente representado, entendo que este não se torna empresário ou gestor do negócio”, afirmou o relator. “Por consequência, não há como responsabilizá-lo pessoalmente por atos da sociedade”, concluiu.

Não houve recurso da decisão.

**TRT 12ª em 17.06.2021.**

### ■ Trabalhador que apresentou alegações falsas em juízo é condenado por litigância de má-fé

A juíza Natália Alves Resende Gonçalves, em atuação na 2ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, condenou por litigância de má-fé um trabalhador que apresentou alegações falsas na reclamação trabalhista ajuizada contra a empregadora, uma distribuidora de energia elétrica.

O trabalhador alegou que, em 12.11.2018, sofreu acidente de trabalho típico, ficando afastado do trabalho por 60 dias, sem receber o benefício previdenciário, já que recebe aposentadoria especial desde 22.9.2017. Segundo ele, ao retornar à atividade, foi deslocado da sua função, tendo a empresa confeccionado carta de demissão e informado que, se não assinasse, perderia o direito à aposentadoria. Por se tratar de pessoa humilde, com dificuldades em escrita e leitura, e diante da ameaça feita pela empregadora, acabou assinando o pedido de demissão, mesmo contra a sua vontade.

Ao se defender, a empresa sustentou que o empregado pediu demissão, tendo inclusive recebido as verbas rescisórias. Contudo, no dia da homologação da rescisão contratual, pediu reconsideração, pois a aposentadoria especial havia sido concedida em liminar e desejava aguardar o resultado final do processo. O pedido foi aceito e o empregado retornou ao trabalho em 11.3.2019. A reclamada

aproveitou para requerer o ressarcimento das verbas rescisórias por meio de reconvenção.

Para a magistrada, a verdade está com a empresa, considerando que o próprio advogado do autor reconheceu em impugnação que o cliente está ativo no emprego, o que somente ficou sabendo com a leitura da defesa.

A juíza considerou a atitude do trabalhador como sendo de “absoluta má-fé” com intenção de levar o juízo a erro e prejudicar a parte contrária. *“Houve, inequivocamente, alteração da verdade dos fatos e deslealdade processual por parte do autor, que mentiu em juízo, aduzindo fatos falsos, requerendo sua reintegração e demais benefícios, mesmo com contrato de trabalho ativo desde 11.3.2019, quando foi aceito seu pedido de reconsideração. Mesmo laborando normalmente, o autor ingressou com a presente ação em 11.10.2019, ou seja, sete meses após retornar às atividades”,* registrou.

**TRT 3ª em 22.06.2021.**

### ■ Período de aeronauta em solo previsto em contrato não configura hora extra

Por falta de amparo legal, o tempo em solo de uma comissária de bordo não enseja o pagamento de hora extra. Com esse entendimento, a 13ª Turma do TRT da 2ª Região negou provimento ao recurso da empregada mensalista de uma companhia

aérea, confirmando decisão de 1º grau.

Na petição inicial, a reclamante pleiteava que as horas de trabalho prestado em solo para a Ocean Air compusessem sua jornada, ensejando o recebimento das horas excedentes à 44ª semanal. Segundo ela, só eram pagos pela empresa os quilômetros voados, e não os períodos que antecedem a decolagem; as horas em reserva (em que a trabalhadora permanecia no aeroporto à disposição da empresa); em sobreaviso (em que ficava à disposição, podendo ser acionada por celular); entre outras.

Quanto à remuneração variável, a comissária pedia o pagamento das diferenças de quilometragem de voo baseadas no total efetivamente voado por ela, e não baseadas unicamente nas escalas pré-determinadas pela companhia. O problema, segundo a aeronauta, é a ocorrência frequente de imprevistos (desvios de rota, arremetidas, atrasos causados pelas condições meteorológicas), o que aumenta o tempo de trabalho para além do previsto.

A sentença (decisão de 1º grau) ressaltou que a remuneração da autora é composta por um valor fixo destinado a quitar a jornada de trabalho em solo (limitadas a 176 horas mensais) e um valor variável relativo aos quilômetros voados. Com base nos documentos apresentados e no depoimento da reclamante, o juízo concluiu que a jornada diária não excede

as 44 horas semanais e 176 mensais, e que as horas de sobreaviso estão incluídas nas horas de trabalho em solo, ao contrário do que afirmou a aeronauta. Assim, rejeitou o pedido de horas extras, horas de sobreaviso e de reserva, e seus reflexos.

O acórdão (decisão de 2º grau) da 13ª Turma do TRT da 2ª Região, de relatoria da desembargadora Cintia Táffari, confirmou a sentença. "Frise-se, no entanto, que em nenhum momento cogita a própria petição inicial que havia extrapolação da jornada mensal de 176 horas", afirmou a desembargadora-relatora. E prossegue com o entendimento de que "jamais as horas de solo podem ser consideradas como salário variável para cálculo de diferenças, ou mesmo como horas extras, pois que não comprovado, sequer alegado o excedimento da jornada mensal de 176 horas, como já dito anteriormente".

Dessa forma, os magistrados negaram provimento ao recurso interposto pela reclamante.

**Processo nº 1002003-69.2019.5.02.0322.**

**TRT 2ª em 24.06.2021.**



### ■ Empresa pode comprovar fornecimento de EPI por meio de testemunha

Segundo a 12ª Turma do TRT da 2ª Região, o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) pode ser atestado pelo depoimento de testemunhas, não sendo essencial a juntada de recibos de entrega. A decisão foi tomada em reclamação que envolveu um trabalhador de linha de produção em uma indústria de embalagens.

O empregado pleiteava adicional de insalubridade em razão das condições de trabalho, mas um perito técnico concluiu que as atividades da reclamante não se enquadravam como insalubres, se fossem feitos o regular fornecimento e uso de EPIs. A empresa não juntou ao processo os recibos de entrega firmados pelo autor, fato que o juízo de origem considerou suficiente para condenar a organização ao pagamento de insalubridade.

Para reformar a decisão, o juiz-relator Jorge Eduardo Assad levou em conta uma testemunha da empresa que declarou ter trabalhado com o reclamante no mesmo setor. Segundo essa testemunha, a área de recursos humanos fornecia todos os equipamentos de segurança, incluindo protetores intra-auriculares, que seria o item mais importante para a manutenção da salubridade das atividades.

De acordo com o magistrado, “o fato de a reclamada não ter juntado fichas de entrega de EPIs firmadas pelo reclamante não impede, por si só, a demonstração ou prova, por outros meios, de que havia fornecimento dos equipamentos em quantidades suficientes para neutralizar a insalubridade, ônus do qual a reclamada se desvencilhou”.

Embora não tenha tido sucesso no reconhecimento da insalubridade, o trabalhador manteve o direito a alguns itens incontroversos, como recebimento de horas extras e depósitos de FGTS, além de rescisão indireta, motivada pela falha da empresa em honrar esses pagamentos.

Processo nº 1000566-03.2019.5.02.0351.

TRT 2ª em 28.06.2021.

### ■ Motorista de caminhão que sofreu acidente ao trafegar em excesso de velocidade não deve ser indenizado

Um motorista que sofreu acidente enquanto conduzia uma carreta pela BR 116 não deve receber indenizações por danos morais, materiais ou estéticos. O caminhão tombou sobre a mureta da pista em uma curva acentuada. Para os desembargadores da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), o acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima, já que o motorista trafegava com excesso de velocidade. No trecho em que aconteceu o acidente,

a velocidade permitida era de 60 quilômetros por hora, mas perícias demonstraram que o motorista andava a 99. O empregado era contratado por uma empresa terceirizada e no momento do acidente prestava serviços a uma transportadora de cargas.

TRT 4ª em 29.06.2021.

### ■1ª Turma aplica *distinguishing* e afasta rescisão indireta por irregularidade nos depósitos do FGTS

A Primeira Turma do TRT de Goiás não reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de um ajudante de cozinha com um restaurante em Goiânia. O Colegiado aplicou ao caso a técnica do *distinguishing* ao não admitir rescisão indireta com base exclusivamente na irregularidade dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A Turma entendeu que essa foi a única obrigação descumprida e que não foi causado qualquer prejuízo direto e imediato ao empregado.

Conforme os autos, o ajudante de cozinha ajuizou ação trabalhista contra o restaurante após ter conhecimento de que a empresa não estaria depositando corretamente os valores referentes ao FGTS. O Juízo de primeiro grau reconheceu a falta grave e julgou procedente a rescisão indireta do contrato de trabalho. Inconformado, o restaurante interpôs recurso ao Tribunal.

A empresa reconheceu no recurso que, diante do caos financeiro que vem passando nos últimos anos, algumas parcelas do FGTS restaram em atraso. No entanto, segundo ela, tal fato é totalmente insignificante diante de todas as responsabilidades e deveres que a empresa vem honrando com o trabalhador. Afirmou que o afastamento injustificado do trabalhador da empresa configura abandono de emprego.

O caso foi analisado pelo desembargador Gentil Pio. Ele explicou inicialmente que, conforme o entendimento dominante do TRT, em consonância com o que vem decidindo o TST, a situação de atraso nos depósitos de FGTS seria suficiente para a configuração da rescisão indireta, conforme o artigo 483, alínea “d”, da CLT. No entanto, ele considerou que as particularidades do caso levam a um entendimento diverso.

Gentil Pio observou que a irregularidade dos depósitos ocorreu durante todo o pacto laboral, de março de 2018 a julho de 2020, e que isso não foi suficiente para que o reclamante deixasse o seu emprego. “A conclusão lógica é que se o empregado antes entendia que as irregularidades quanto ao depósito do FGTS eram insuficientes para pôr fim ao contrato de trabalho, não há razão para que isso mude em plena crise econômica, uma vez que o Direito do Trabalho deve resguardar a continuidade da relação de emprego”, afirmou o desembargador. Ele concluiu que faltou o requisito da imediatidade entre a

falta grave e a insurgência, pressuposto do pedido de rescisão contratual por culpa do empregador.

O desembargador-relator levou em consideração que um dos fundamentos para caracterizar irregularidades nos depósitos do FGTS como falta grave patronal é o dano social que emerge dessa conduta. No entanto, diante do contexto socioeconômico, ele considerou ser mais danoso reconhecer que essa irregularidade justifique a rescisão indireta, mesmo que ausente qualquer prejuízo direto ao empregado e ainda mais despesas para o empregador, “que tenta contornar os impactos da crise econômica para manter os empregos”.

Gentil Pio citou ainda as medidas provisórias editadas durante a pandemia que flexibilizaram alguns direitos trabalhistas com o intuito de preservar empregos. Para ele, as medidas apresentam desvantagens tanto para o empregador quanto para o empregado, no entanto são tentativas de se evitarem situações ainda mais gravosas para toda a sociedade. “Portanto, deve ser reprimida qualquer manobra por parte de quem intente se esquivar da sua cota parte no ônus imposto pelas limitações decorrentes da pandemia”, destacou.

“Logo, essa situação de *distinguishing* jurisprudencial é medida que se impõe, dadas as consequências econômicas e sociais para as empresas, e que exige um esforço de toda a sociedade, num momento gra-

víssimo de crise sanitária que enfrentamos”, concluiu o desembargador, ao reformar a sentença de primeiro grau. Gentil Pio ainda explicou que não há que se falar em abandono de emprego, já que o trabalhador apenas exerceu o seu direito de não permanecer trabalhando até a decisão final do processo. Dessa forma, foi afastada a rescisão indireta do contrato de trabalho e reconhecida a modalidade de demissão a pedido. A decisão foi unânime.

Processo nº 0010904-10.2020.5.18.0016.

TRT 18ª em 29.06.2021.

#### ■ TRT nega indenização a filho de trabalhadora morta a tiros no serviço

A 2ª Turma do TRT de Mato Grosso manteve sentença que negou indenizações por danos material e moral ao filho de uma porteira que morreu vítima de disparos de arma de fogo no local de trabalho. O Colegiado entendeu ser incabível impor responsabilidade ao empregador já que não foi comprovada a culpa da empresa no crime que ocasionou a morte da trabalhadora.

Confira [aqui](#) a decisão

PJe nº 0001097-41.2019.5.23.0022.

TRT 23ª em 30.06.2021.

### 3. Relações Sindicais

---

#### ■ Declaração de miserabilidade de empregados não é suficiente para garantir justiça gratuita a sindicato

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu a concessão do benefício da justiça gratuita conferido ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Caxias do Sul (RS), por falta de prova cabal da alegada insuficiência financeira da entidade. A decisão seguiu a jurisprudência do Tribunal de que a mera declaração de hipossuficiência não é suficiente para a concessão do benefício.

A relatora do recurso de revista da Playmore, ministra Kátia Arruda, salientou que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal, a mera declaração de hipossuficiência não é suficiente para o deferimento da assistência judiciária gratuita ao sindicato: deve haver prova inequívoca nos autos de que a entidade não pode arcar com as despesas processuais.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-20036-89.2017.5.04.0403.**

**TST em 25.06.2021.**

#### ■ Terceirizada perde estabilidade como membro da Cipa com encerramento de contrato

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que afastou o direito à estabilidade de uma empregada terceirizada eleita membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) após o fim do contrato de prestação de serviços e, conseqüentemente, do contrato de trabalho. Para a maioria do colegiado, o rompimento do contrato de terceirização inviabiliza o desempenho das atividades fiscalizatórias pelo membro da comissão e, portanto, não se verificam mais as condições para a manutenção da garantia provisória do emprego.

O relator, ministro Cláudio Brandão, ficou vencido. No seu entendimento, a Guimo continuou prestando serviços a outras empresas, o que estende à auxiliar de limpeza o direito de permanecer no emprego, em razão da estabilidade.

**Processo: RR-10167-69.2015.5.15.0079.**

**TST em 16.06.2021.**

### ■ Justiça do Trabalho declara abusividade da paralisação do Sindicato dos Enfermeiros no Pará

Por meio de decisão liminar, publicada no dia 29 de junho, nos Autos do Processo de Dissídio Coletivo em que são partes a Federação das Unimed's da Amazônia, Federação das Sociedades Cooperativas de Trabalho Médico do Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Rondônia e Roraima e o Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Pará, a desembargadora do Trabalho, Francisca Oliveira Formigosa, declarou a abusividade do direito de paralisação/greve, deflagrada nesta quarta-feira, 30 de junho de 2021.

Na decisão, a desembargadora destaca que "é cediço da importância do movimento paredista como expressão política da classe trabalhadora; em razão da necessidade da luta pela melhora de seus direitos e condições de trabalho, o ordenamento jurídico prevê a possibilidade de a categoria exercer seu direito de cruzar os braços e requerer as melhoras que entender cabíveis". Porém, a decisão também considera a realidade dos impactos causados pela pandemia do Covid-19 nos tempos atuais, pois "a pandemia do Covid-19 vem se arrastando no tempo, ceifando vidas, destruindo a atividade econômica, além de causar estragos de toda ordem, em inúmeros segmentos da sociedade."

Ainda de acordo a decisão, em que pese o ordenamento jurídico estabelecido pela Lei nº 7783/1989 (Lei de Greve) considerar a greve um direito, igualmente lista as atividades com caráter essencial à sociedade, estando entre elas a atividade hospitalar, conforme artigo 10, inciso II. Além disso, caso não fosse considerada essencial, a lei prevê que a categoria patronal deve ser avisada da realização de paralisação ou greve com uma antecedência mínima de 72 horas, o que restou comprovado não ter sido cumprido pelo Sindicato dos Enfermeiros do Estado do Pará, já que a autora da ação foi notificada sobre a paralisação somente no dia 28 de junho.

A desembargadora na sua decisão judicial destaca que o Sindicato deve utilizar meios para pressionar o Poder Legislativo em defesa de seus direitos, porém, a luta deve obedecer os preceitos legais. Por essa razão, deferiu o pedido de liminar, declarando a abusividade da greve/paralisação, determinando a suspensão do movimento paredista em todo o Estado do Pará, sob pena de multa no valor de R\$ 100.000,00 (Cem mil reais).

O Sindicato pode contestar a presente ação, querendo, no prazo máximo de 5 dias, sob as penas da Lei.

Leia a decisão judicial na íntegra [aqui](#).

**TRT 8ª em 30.06.2021.**