

# TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 7, de 30.09.2021.

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)

maioria dos senadores rejeitou as mudanças. O texto teve na sessão plenária 47 votos contrários, 27 favoráveis e uma abstenção, e agora será arquivado.

Agência Senado em 02.09.2021.

### Projeto amplia prazo dos contratos de experiência para até 120 dias

■ O Projeto de Lei nº 2002 de 2021 eleva dos atuais 90 dias para 120 dias o prazo máximo do contrato de experiência. Adicionalmente, amplia de uma para até três vezes a possibilidade de prorrogação, mantido o limite a cada vez. O texto em análise na Câmara dos Deputados altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

“O contrato de experiência procura garantir ao empregador o tempo necessário para avaliar o desempenho e a adaptação do novo funcionário”, disse o autor da proposta, deputado Lucas Gonzalez (Novo-MG). Segundo ele, as mudanças deverão permitir a devida avaliação e o dinamismo do mercado de trabalho.

Agência Câmara de Notícias em 01.09.2021.

## 1. Temas de Destaque

### Senado rejeita MP com mudanças em direitos trabalhistas

■ Considerada uma minirreforma trabalhista, a Medida Provisória nº 1.045 de 2021 foi rejeitada pelo Plenário do Senado. A MP, que inicialmente prorrogava o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para reduzir demissões na pandemia, acabou incorporando na Câmara dos Deputados outras medidas, com flexibilização de direitos trabalhistas, voltadas ao primeiro emprego. A

## Licença-maternidade para quem adotar criança ou adolescente de até 18 anos

■ **Quem adotar ou obtiver a guarda judicial de adolescente de até 18 anos terá direito a licença-maternidade remunerada de 120 dias**, conforme Projeto de Lei do Senado nº 143 de 2016\_ aprovado em 10.08.2021, pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS). O texto seguirá para análise da Câmara dos Deputados.

Agência Senado em 11.08.2021.

## eSocial apresenta novo layout mais acessível e simplificado

■ **A nova versão do eSocial já foi implementada e traz novidades, dentre elas, atualizações nas soluções web e no aplicativo mobile.**

Nesta nova versão, o sistema foi programado para simplificar o envio de informações pelos empregadores, com drástica redução da quantidade de informações que devem ser enviadas, flexibilização em regras de validação e aproveitamento de informações constantes em outras bases de dados, de forma a não mais exigir

informações que já constam em outros sistemas administrados pela Receita Federal.

O eSocial foi implantado junto aos empregadores de forma escalonada em cinco grupos de contribuintes, iniciando pelos empregadores domésticos em 2015, seguido pelas maiores empresas do país em 2018 até chegar às pequenas empresas e demais pessoas físicas em 2019. Por último, estão os órgãos da administração pública direta que iniciou a transmissão de suas primeiras informações em julho de 2021.

Para facilitar ainda mais a implementação, a adesão de cada grupo de contribuintes se deu em quatro fases, de acordo com a natureza das informações a serem enviadas. A primeira fase consiste nos eventos de tabelas e os cadastros dos empregadores. Os eventos não periódicos fazem parte da segunda fase, nela, as empresas são obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos, e eventos como admissão, afastamento e desligamento. Na terceira fase torna-se obrigatório o envio de folhas de pagamento, que viabiliza a substituição da GFIP e, futuramente, da DIRF. E, na última fase, as informações relativas a segurança e saúde no trabalho.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRÁSILIA  
(61) 3247-3501

Os usuários do eSocial têm a sua disposição modernas soluções para envio de suas informações relativas ao eSocial, com integração direta entre seus computadores e o ambiente nacional do eSocial. Também têm acesso aos portais web das empresas e do cidadão, uso de aplicativo mobile e chatbot, além de serviço de download para possibilitar que as empresas e empregadores recuperem as informações enviadas.

**Receita Federal de 20.08.2021.**

**Programa para envio da GFIP é atualizado**

■ **A Receita Federal publicou uma atualização da versão 8.4 do Sistema Empresa de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (Sefip).** Este sistema é utilizado para preencher e enviar a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP).

Recomenda-se que o programa anterior seja desinstalado e o novo arquivo instalado.

A partir de agora, antes do fechamento da declaração, o programa verificará se existe uma nova tabela de

salário de contribuição na página da Caixa Econômica Federal e, caso haja, atualiza o sistema de forma automática.

Importante ressaltar que as empresas que não atualizaram a tabela antes do preenchimento das GFIPs relativas às competências de janeiro a julho deste ano, precisarão retificar (corrigir) as declarações e enviá-las novamente, com os valores atualizados.

Acesse o novo arquivo do programa em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/download/pgd/sefip>

Acesse o novo manual atualizado do SEFIP em:

<https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/manuais/manual-do-sefip-gfip>

**Receita Federal de 13.08.2021.**

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501



## 2. Relações Trabalhistas

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

■ **Bancário demitido durante a pandemia não terá direito à reintegração imediata**

O Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um bancário do Banco Bradesco S.A. no Rio de Janeiro (RJ) que pedia para ser reintegrado por ter sido demitido durante a pandemia da covid-19. Segundo ele, o banco havia descumprido compromisso que previa a manutenção de empregos durante a pandemia. Contudo, por unanimidade, o colegiado entendeu que não há suporte jurídico para a ordem de reintegração.

### Suporte jurídico

Para o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, corregedor-geral da Justiça do Trabalho, relator do caso, falta clareza quanto ao suporte jurídico da ordem de reintegração. “Não existe fundamentação quanto à hipótese de garantia de emprego que ampara a medida”, avaliou. Segundo o ministro,

a dispensa constitui direito potestativo do empregador, decorrente do poder de direção, “excetuadas as hipóteses legais que trazem previsão restritiva do exercício de tal direito”, explicou.

A decisão foi unânime.

**Processo: 1000086-94.2021.5.00.0000.**

**TST em 03.08.2021.**

■ **Bancária com incapacidade temporária para o trabalho não tem direito a pensão vitalícia**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma ex-caixa executiva da Caixa Econômica Federal contra decisão que negara sua pretensão de recebimento de pensão mensal vitalícia em razão de doença ocupacional. Segundo o colegiado, ficou registrado na decisão que a incapacidade para o trabalho era temporária, e não definitiva.

**Processo: Ag-AIRR-10191-79.2013.5.05.0036.**

**TST em 05.08.2021.**

### ■ Sesi não terá de incluir cônjuges do sexo masculino em plano de saúde

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso do Sindicato dos Professores de Sorocaba (SP), que pretendia determinar que o Serviço Social da Indústria (Sesi) incluísse os cônjuges do sexo masculino e os do mesmo sexo como dependentes no plano de saúde de seus empregados. O entendimento que prevaleceu foi o de que a interpretação restritiva dada pelo Sesi à cláusula do acordo coletivo de trabalho deveria ter sido negociada pelo sindicato durante sua renovação.

A decisão foi unânime.

**Processo: AIRR-12214-23.2015.5.15.0109.**

**TST em 06.08.2021.**

### ■ Sócio de microempresa paulista consegue suspender penhora de aposentadoria

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a penhora dos proventos de aposentadoria dos sócios da Mundial Industrialização para Terceiros Ltda., microempresa de Jaboticabal (SP), que fora determinada para o pagamento de dívida trabalhista. O colegiado aplicou ao

caso orientação jurisprudencial do TST que não autoriza a penhora de proventos de aposentadoria.

### Sobrevivência digna

O relator do recurso de revista da Mundial, ministro Alberto Bresciani, destacou que os salários e os proventos de aposentadoria estão protegidos pela impenhorabilidade, não sendo possível cogitar de constrição judicial em tal situação, conforme o inciso IV do artigo 833 do CPC.

Segundo o ministro, a CLT é omissa quanto às regras processuais que cuidam da impenhorabilidade absoluta de bens, permitindo a aplicação do CPC ao caso. “O legislador, ao fixar a impenhorabilidade absoluta, enaltece a proteção ao ser humano, seja em atenção à sobrevivência digna e com saúde do devedor e de sua família, seja sob o foco da segurança e da liberdade no conviver social dos homens”, afirmou.

O relator observou, ainda, que, conforme a Orientação Jurisprudencial (OJ) 153 da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST, a ordem de penhora sobre valores existentes em conta salário é ile-

gal, e os créditos deferidos em reclamação trabalhista não se incluem na definição de prestação alimentícia.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-11080-88.2016.5.15.0120.**

**TST em 09.08.2021.**

#### ■ Sócia de empresa consegue reaver carteira de habilitação e passaporte

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho afastou a determinação da retenção da Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e do passaporte da sócia da Canaã Transportes e Turismo Ltda., de Salvador. Os documentos haviam sido apreendidos em decorrência do não pagamento dos valores reconhecidos a um assistente de garagem em reclamação trabalhista.

Para a ministra, a mera insolvência, em si mesma, não acarreta a adoção automática de medidas limitadoras da liberdade individual do devedor, pois a execução civil não tem o caráter punitivo verificado na execução penal. Embora reconheça a natureza alimentar da verba devida, ela não

observou, no caso, proporcionalidade na determinação do ato do juízo.

A decisão foi unânime.

**Processo: ROT-1890-81.2018.5.05.0000.**

**TST em 10.08.2021.**

#### ■ Mantida dispensa por justa causa de empregado que faltava muito ao trabalho sem justificativa

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a dispensa sem justa causa aplicada pela Kallopolli Comércio de Alimentos Ltda. (rede Mc Donald's), de Porto Alegre (RS), a um atendente de restaurante que cometeu diversas faltas sem justificativa ao longo de um ano e um mês de trabalho, todas sucedidas de punição adequada.

O relator, ministro Renato de Lacerda Paiva, ressaltou que o empregado confirmou todas as punições aplicadas. A seu ver, o TRT, ao declarar nula a demissão motivada, acabou por negar a aplicação do artigo 482, alínea "e", da CLT, que trata da desídia como motivo justo para a dispensa.

Ainda de acordo com o relator, a decisão do TRT contrariou a jurisprudência consolidada do TST de que reiteradas faltas injustificadas podem ser caracterizadas como desídia e de que é necessária a gradação de penalidades para que seja aplicada a dispensa motivada.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-21375-13.2017.5.04.0006**

**TST em 12.08.2021.**

■ **Falta de baixa na carteira de jardineiro não justifica indenização por danos materiais**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um jardineiro de Morretes (PR) que pretendia receber indenização por danos materiais porque seu empregador o dispensou sem dar baixa na carteira de trabalho, o que, segundo ele, teria impossibilitado a sua recolocação no mercado de trabalho. A ausência de demonstração dessa tese, contudo, impediu o colegiado de examinar o recurso. A decisão foi unânime.

**Processo: RR-1083-62.2010.5.09.0022.**

**TST em 13.08.2021.**

■ **Mecânico não consegue cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a impossibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade por um mecânico da Ferrovia Centro-Atlântica S.A. e determinou que ele opte pelo adicional que entenda ser mais favorável. A decisão segue o entendimento do TST de que o dispositivo da CLT que veda o pagamento simultâneo das duas parcelas está de acordo com a Constituição Federal.

**Entendimento pacificado**

A relatora do recurso de revista da ferrovia, ministra Maria Helena Mallmann, explicou que o tema já foi pacificado no âmbito do TST com o julgamento, em 2019, de incidente de recurso de revista repetitivo (IRR-239-55.2011.5.02.0319). Na ocasião, foi fixada a tese jurídica de que o artigo 193, parágrafo 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a acumulação dos dois adicionais, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos. O dispositivo estabelece que, nessa circunstância, o



empregado pode optar por um dos adicionais.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-11734-22.2014.5.03.0042.**

**TST em 17.08.2021.**

■ **Férias fora do prazo não garantem a serralheiro indenização por dano existencial**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a condenação da Sulclean Serviços, de Santa Maria (RS), ao pagamento de indenização por danos existenciais a um serralheiro em razão da não concessão de férias dentro do prazo legal. Segundo o colegiado, para a caracterização do dano existencial deve haver demonstração efetiva de prejuízo ao convívio familiar e social.

**Demonstração efetiva**

O relator do recurso de revista da empresa, ministro Ives Gandra, explicou que a própria lei já estabelece como sanção, no caso da não concessão de férias, o pagamento em dobro (CLT, artigo 137). E, conforme a jurisprudência do TST, para que haja

o dever de indenizar, é imprescindível que haja a demonstração efetiva de prejuízo ao convívio familiar e social, o que não ficou demonstrado na decisão do TRT. “Entendo que a supressão desse direito, por si só, não é suficiente a autorizar a indenização por dano existencial, sendo necessária a demonstração da repercussão do fato e da ofensa aos direitos da personalidade, que justifique reparação”, concluiu.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-21015-56.2019.5.04.0702.**

**TST em 18.08.2021.**

■ **Justiça gratuita não afasta condenação de vendedora ao pagamento de honorários**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a exigibilidade dos honorários advocatícios sucumbenciais (devidos pela parte que “perde” a ação) a serem pagos por uma ex-vendedora da Via Varejo S.A. de Lavras (MG). A decisão baseou-se nas mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017)

no sentido de que a parte sucumbente, seja empresa ou empregado, é responsável pelo pagamento dos honorários. A matéria ainda não foi pacificada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do TST.

### **Miserabilidade**

Na reclamação trabalhista, o juízo da Vara do Trabalho de Lavras (MG) deferiu apenas parte das parcelas pleiteadas pela vendedora. Com isso, foi reconhecida sucumbência parcial, com o pagamento de honorários no percentual de 5% do valor dos pedidos julgados improcedentes.

Contudo, o juízo suspendeu a exigibilidade do pagamento da verba honorária, pois a ex-empregada era beneficiária da justiça gratuita. De acordo com a sentença, o fato de a trabalhadora ter créditos de natureza alimentar a receber no processo não retira a sua condição de miserabilidade jurídica. A decisão foi mantida, no tema, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).

### **Reforma Trabalhista**

Para o relator do recurso de revista da empresa, ministro Ives Gandra Filho, os parágrafos 3º e 4º do artigo 791-A da CLT, inseridos pela Reforma Trabalhista, responsabilizam a parte sucumbente, seja empregado ou empregador, pelo pagamento dos honorários advocatícios, ainda que beneficiária da justiça gratuita, “o que reflete a intenção do legislador de desestimular lides temerárias”.

O ministro destacou que a hipossuficiência financeira da parte vencida é reconhecida na lei e que o pagamento da verba honorária deve ocorrer se houver, em favor do beneficiário da justiça gratuita, crédito em juízo, no processo em questão ou em outro, capaz de suportar a despesa. Essa situação a seu ver, pode modificar a capacidade financeira, até então de miserabilidade, que justificou a concessão de gratuidade. Para o relator, esta solução assegura o tratamento isonômico das partes processuais.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-11123-24.2019.5.03.0065.**

**TST em 23.08.2021.**

### ■ Ação de cumprimento individual seguirá prescrição da ação civil pública originária

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a prescrição a ser aplicada a uma ação de cumprimento de sentença individual de uma corretora de seguros da Bradesco Seguros, Saúde e Vida e Previdência S. A. é a quinquenal, mesma da ação civil pública a que está vinculada a execução. A Turma afastou a prescrição bienal com base na Súmula 150 do Supremo Tribunal Federal, que estabelece que a execução prescreve no mesmo prazo de prescrição da ação.

#### Ação civil pública

A relatora do recurso de revista da corretora, ministra Kátia Arruda, assinalou que, nos termos da Súmula 150 do STF, “prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação” - que, no caso, é a ação civil pública em que foi reconhecido o direito que se pretende executar. O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, fixou a tese de que o prazo prescricional para a execução individual é contado

do trânsito em julgado da sentença coletiva.

Ela registrou, ainda, que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável pela uniformização da jurisprudência do TST, pacificou o entendimento de que o prazo para o ajuizamento de ação civil pública é de cinco anos, ao aplicar, por analogia, a prescrição quinquenal prevista na Lei da Ação Popular (Lei 4.717/1965, artigo 21). “A aplicação desse entendimento ao caso dos autos garante a efetividade da sentença que se pretende executar, que foi proferida com o escopo de salvaguardar a autoridade do ordenamento jurídico pátrio em larga extensão”, concluiu.

A decisão foi unânime.

**Processo: RRAg-11213-19.2019.5.03.0134.**  
**TST em 23.08.2021.**

■ **TV não terá de reconhecer novo vínculo de emprego para radialista que acumulava funções**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à TV Ômega, de Osasco (SP), o reconhecimento de novo vínculo de emprego de um radialista que acumulava funções diferentes. Segundo o colegiado, a Lei nº 6.615 de 1978, que regula a profissão de radialista e veda seu exercício em diferentes setores num único contrato de trabalho, foi mal aplicada, uma vez que as funções foram acumuladas dentro do mesmo setor.

A relatora do recurso de revista da emissora, desembargadora convocada Teresa Gemignani, explicou que, conforme a jurisprudência do TST, Administração, Produção e Técnica, previstas no artigo 4º da Lei 6.615/1978, são setores que se subdividem em funções ou atividades. O acúmulo de funções dentro de um mesmo setor dá direito ao adicional, enquanto o exercício de funções para setores diferentes implica o reconhecimento de um contrato de trabalho para cada setor. “Considerando que, no caso, as atividades exercidas pelo radialista pertencem a um

mesmo setor (“Técnica”), apenas lhe seria devido o adicional.

A decisão foi unânime.

**Processo: RRAg-314-22.2013.5.02.0385.**  
**TST em 24.08.2021.**

■ **ECT não terá de seguir regras de segurança de instituições financeiras em bancos postais no RS**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por unanimidade, que as agências da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) que atuam como banco postal não são obrigadas a se adequar às normas de segurança destinadas aos estabelecimentos bancários. Para o colegiado, a Lei 7.102 de 1983, que dispõe sobre a matéria, não se aplica aos bancos postais, que não podem ser equiparados às instituições financeiras .

Por unanimidade, a Turma julgou improcedente a ação do sindicato.

**Processo: RR-20752-39.2017.5.04.0752**  
**TST em 25.08.2021.**



■ **Pagamento de prêmios em “vale-cerveja” não caracteriza indução ao alcoolismo**

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um operador mantenedor da Ambev S. A. que alegava que a empresa, ao premiar o cumprimento de metas e pagar horas extras com cervejas, estaria induzindo os trabalhadores ao alcoolismo. Entre outros pontos, a improcedência do pedido levou em conta a ausência de demonstração do dano e o fato de o empregado nem sequer alegar ter desenvolvido dependência.

A decisão foi unânime.

**Processo: RR-1079-49.2012.5.12.0029.**

**TST em 25.08.2021.**

■ **Ex-gerente não consegue anular decisão com fundamento em não intimação de sessão telepresencial**

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou a pretensão de uma ex-executiva de vendas da Avon Cosméticos Ltda. de anular todos os atos processuais, a partir do julgamento do recurso ordinário na ação matriz, por não ter sido

intimada para sessão telepresencial, com o argumento de que não pôde apresentar sustentação oral. Conforme a SDI-2, ela deveria ter alegado a nulidade ao ser intimada da decisão do recurso ordinário, e não por meio de mandado de segurança impetrado somente após a decisão se tornar definitiva.

**Recursos cabíveis**

O relator do recurso em mandado de segurança da profissional, ministro Evandro Valadão, observou que, após ter sido intimada da decisão do TRT na ação matriz, ela não apresentou os recursos cabíveis (recurso de revista ou embargos de declaração), deixando, assim, de apontar a nulidade no momento oportuno e levando ao trânsito em julgado da decisão. Ele assinalou que o mandado de segurança foi impetrado quando já ultrapassado qualquer prazo recursal possível, o que implica a sua extinção sem resolução do mérito.

A decisão foi unânime.

**Processo: ROT-1004474-20.2020.5.02.0000.**

**TST em 27.08.2021.**

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

■ **Novos valores dos limites de depósito recursal estão válidos desde 1º de agosto**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) divulgou os valores reajustados referentes aos limites de depósito recursal, que entraram em vigor em 1º de agosto. Pela nova tabela, o limite do depósito para a interposição de recurso ordinário passou a ser de R\$ 10.986,80. Para recurso de revista, embargos e recurso em ação rescisória, o valor é de R\$ 21.973,60.

Os novos valores constam no Ato SegJud.GP 175/2021 e foram reajustados pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE) no período de julho de 2020 a junho de 2021.

Em razão da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no tema 679 da repercussão geral, a exigência de depósito prévio como condição de admissibilidade do recurso extraordinário trabalhista é incompatível com a Constituição Federal.

**TRT 2ª Região em 02.08.2021.**

■ **Mantida justa causa de empregado que liderou movimento de paralisação em frigorífico sem intervenção de sindicato em Ubá**

A Justiça do Trabalho manteve a justa causa aplicada a um ex-empregado que liderou um movimento de paralisação na porta da empresa, sem a coordenação ou intervenção do sindicato da categoria profissional, o que foi considerado pela empregadora como um motim. Para o juiz da Vara do Trabalho de Ubá, David Rocha Koch Torres, *“a dispensa do trabalhador foi amplamente amparada pelo direito, já que foi provada a existência de falta grave, além de observados os requisitos circunstanciais imprescindíveis à aplicação desta penalidade máxima”*. O trabalhador recorreu da decisão, mas julgadores da Sexta Turma do TRT-MG mantiveram a sentença proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de Ubá.

No entendimento do julgador, foi constatada a prática de um ato de indisciplina pelo empregado, isto é, o descumprimento de ordens de caráter geral, relacionadas ao cumprimento de tarefas e jornada de trabalho, restando configurada a hipótese

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

do artigo 482, alínea h, da CLT. Segundo o juiz, é uma falta que enseja a justa causa aplicada, com observância do critério da imediatidade, visto que se deu no mesmo dia em que a infração foi cometida, ou seja, em 6.8.2019.

O magistrado destacou, ainda, a observância ao critério da adequação ou da proporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada. *“Ao liderar o ato de paralisação das atividades, ainda que por curto período de tempo, o ex-empregado cometeu ato de indisciplina e com ele causou inegável prejuízo à atividade econômica, conduta que revela uma dimensão consideravelmente grave, apta a causar, por si só, a quebra imediata da fidúcia necessária à continuidade da relação de emprego e justificar a sumária dispensa por justa causa”,* ressaltou. Segundo o juiz, o caráter pedagógico do poder disciplinar conferido ao empregador, nesse caso, autoriza a aplicação sumária da dispensa por justa causa, não havendo desrespeito à regra do critério da gradação de penalidades. Dessa forma, o magistrado julgou improcedentes o pedido de reversão da justa causa e, por conseguinte, os pleitos de pagamento de verbas rescisórias atinentes à dispensa imotivada.

TRT 3ª Região em 03.08.2021.

### ■ Trabalhadora que alegou dificuldades de cumprir horário por redução de transporte público durante a pandemia não obtém rescisão indireta

O juiz Charles Etienne Cury, titular da 24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, rejeitou o pedido de rescisão indireta formulado por uma empregada de supermercado da capital que alegou estar sendo tratada com rigor excessivo por superiores hierárquicos. Segundo a trabalhadora, o patrão não estaria sendo flexível em relação a dificuldades enfrentadas para cumprir corretamente o horário de trabalho por conta da redução do transporte público causada pela pandemia. Ele estaria, ainda, recusando-se a alterar o local de trabalho para facilitar o deslocamento.

Porém, ao analisar o caso, o magistrado concluiu que não foram comprovadas as faltas graves da empregadora, de forma a justificar o término do contrato de trabalho com base no artigo 483 da CLT, que trata da rescisão indireta. Essa forma de desligamento também é conhecida como justa causa do empregador e garante ao empregado, quando acatada pela Justiça do Trabalho, os mesmos direitos devidos na dispensa sem justa causa, o que inclui a indenização de 40% do FGTS. Na decisão,

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

o juiz explicou que a rescisão indireta só deve ser reconhecida quando a continuidade do vínculo se tornar insustentável, o que considerou não se verificar no caso.

*“Não há provas nos autos de que houve qualquer tipo de constrangimento à autora”*, registrou, acrescentando que a redução de transporte público ocasionada pela pandemia não decorre de ato da ré, o que afasta a responsabilidade dela. O juiz lembrou que o local de prestação de serviços se enquadra no campo de poder diretivo do empregador, o qual tem a faculdade de promover, de forma unilateral, mudanças não essenciais na relação de trabalho.

Por fim, chamou a atenção para o fato de a própria autora ter declarado em audiência que não comparece na empresa desde a suspensão do contrato. Na visão do juiz, o contexto fragiliza a alegação de dificuldade de cumprir o horário de trabalho, em razão de redução do transporte público.

Com esses fundamentos, o julgador rejeitou o pedido de reconhecimento de despedida indireta. Foi constatado que o contrato de trabalho da autora continuava ativo, pois não havia pedido sucessivo de reconhecimento de pedido de demissão. Dessa forma, o julgador declarou que o contrato de trabalho continuava em vigor. Houve

recurso, mas a decisão foi confirmada pelo TRT-MG.

PJe: 0010030-81.2021.5.03.0024.

TRT 3ª Região em 05.08.2021.

#### ■ Vendedor que apresentou atestado em uma empresa e continuou a trabalhar em outra recebe justa causa

A Justiça do Trabalho manteve a dispensa por justa causa aplicada por uma loja de material de construção a um vendedor que apresentou atestado médico mas continuou a trabalhar em outro emprego.

Ao julgar o pedido de reversão da justa causa, o juiz Mauro Vaz Curvo lembrou que essa modalidade de extinção do contrato de trabalho é a penalidade máxima e que, em regra, as sanções devem ser aplicadas de forma gradativa e pedagógica até culminar, se for o caso, na dispensa por justa causa.

Contudo, a dispensa por motivo justificado pode ser caracterizada por um único episódio quando o ato faltoso for grave o suficiente para justificar a aplicação da pena máxima ao empregado. Foi o que aconteceu no caso do vendedor, concluiu o juiz, que avaliou correto o procedimento da loja de



material de construção pela quebra de fidúcia por parte do trabalhador, “ao apresentar atestado médico em um serviço e ir laborar normalmente em outro, constitui falta grave suficiente a ensejar a rescisão motivada do contrato de trabalho”.

Assim, o magistrado manteve a justa causa e condenou o trabalhador a arcar com os honorários do advogado da empresa, no percentual de 5% sobre o valor da ação.

### Ética médica

O juiz determinou ainda que, em vista que as provas demonstraram que o vendedor trabalhou normalmente, em pé e sem dores, nos dias seguintes à elaboração do atestado, fosse enviado ofício ao Ministério Público Estadual e ao Conselho Regional de Medicina de Mato Grosso para investigação diante da possível violação ao artigo 302 do Código Penal e prática de infração ao Código de Ética Médica.

PJe nº 0000143-56.2021.5.23.0076.

TRT 23ª Região em 06.08.2021.

### ■ Justiça do Trabalho afasta vínculo de emprego entre motorista e empresa de aplicativo de transporte

O juiz Jessé Cláudio Franco de Alencar, titular da 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, afastou o vínculo de emprego pretendido por um motorista com uma plataforma de aplicativo de transporte. Na conclusão do magistrado, a prestação de serviços, que se deu de março a agosto de 2019, não contou com a presença dos requisitos da relação de emprego, principalmente a subordinação jurídica, traço distintivo essencial entre o trabalhador empregado e o autônomo. Nesse cenário, foram rejeitados os pedidos de recebimento de direitos trabalhistas relacionados ao vínculo de emprego, que incluíam verbas salariais e rescisórias.

Ao se defender na ação, a empresa afirmou tratar-se de empresa de tecnologia que disponibiliza aos seus usuários ferramenta de solicitações de viagens, as quais são compartilhadas com motoristas parceiros, que se cadastram na plataforma com o objetivo de maximizar os seus ganhos e, assim, prospectar os seus empreendimentos individuais. Por esse motivo, segundo a empresa, a relação ocorrida entre as partes não se revestiria de caráter empregatício.

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

Na sentença, o juiz ressaltou que, para que se configure a relação de emprego, é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Frisou que a ausência de um desses requisitos impossibilita o reconhecimento do vínculo empregatício.

**TRT 3ª Região em 09.08.2021.**

■ **TRT-2 mantém prescrição de ação baseada em risco potencial de exposição à poeira do amianto**

A 17ª Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) manteve sentença de 1º grau que havia decidido pela prescrição total dos pedidos de assistência médica integral, danos morais, existenciais e materiais, pleiteados em ação civil pública por entidades que representam os ex-trabalhadores expostos à poeira de amianto na antiga fábrica Brasilit S/A. A prescrição é a perda da exigibilidade do direito pelo decurso do tempo e decorre do princípio da segurança jurídica, que confere estabilidade às relações jurídicas.

Os pedidos dos autores da ação, Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário (Solidariedade) e Associação Brasileira dos Expostos ao Amianto (Abrea), tinham como premissa um dano potencial "...decorrente da mera exposição ao amianto, inclusive de familiares de ex-empregados, ainda que não estivessem acometidos com doenças passíveis de associação com a exposição ocupacional ao amianto".

Em seu voto, a desembargadora-relatora Maria de Lourdes explicou que, desde 2007, quando foi publicado o Decreto nº6.042 de 2007, que alterou o Regulamento da Previdência Social, foi dada publicidade oficial acerca de todos os riscos oriundos do amianto. Mas no Brasil, "pode-se dizer com segurança que, desde a Portaria nº 1.339 de 1999, de 18 de novembro de 1999, do Ministério da Saúde foi dado reconhecimento oficial e geral à relação de causalidade entre a exposição ao asbesto ou amianto e a potencial aquisição de diversas doenças", explicou a desembargadora-relatora Maria de Lourdes Antonio em seu voto.

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

Em razão desses fatores, como a propositura da ação se deu em fevereiro de 2017, houve prescrição total do direito de ação. Como a fábrica da Brasilit estava fechada definitivamente desde 1990 e "a causa de pedir da presente Ação Civil Pública está baseada no risco potencial gerado pela exposição ao amianto no curso do contrato de trabalho e independe do fato de os ex-trabalhadores já estarem, ou não, acometidos com doenças passíveis de associação com a exposição ocupacional ao amianto", não se poderia afastar o cômputo da prescrição desde a divulgação do Decreto 6.042 de 2007.

**Processo nº 1002144-94.2017.5.02.0472.**

**TRT 2ª Região em 10.08.2021.**

#### ■ **Negado vínculo de emprego entre consultor financeiro e rede de farmácias**

O sócio-proprietário de uma empresa de consultoria financeira não obteve o reconhecimento judicial do vínculo empregatício com uma drogaria para a qual prestou serviços por pouco mais de um mês, conforme decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS). Os desembargadores funda-

mentaram que o autor tinha plena ciência de que estava sendo contratado por meio de pessoa jurídica, no momento que antecedeu à formalização do pedido de recuperação judicial da empresa reclamada. A decisão unânime da Turma confirmou a sentença proferida pela juíza Mariana Vieira da Costa, da 1ª Vara do Trabalho de Canoas. **TRT 4ª Região em 10.08.2021.**

#### ■ **Justiça do Trabalho descarta vínculo de emprego pretendido por pedreiro com dono de obra para construção de imóvel residencial**

Os julgadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais confirmaram sentença que afastou o vínculo de emprego pretendido por um pedreiro com o dono de obra para construção de imóvel residencial.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Nova Lima entendeu que não estiveram presentes, no caso, os pressupostos da relação de emprego, na forma dos artigos 2º e 3º da CLT, o que foi mantido pelo relator, desembargador Paulo Roberto de Castro, que negou provimento ao recurso do trabalhador, sendo seguido pelos demais julgadores.

**PJe: 0010918-14.2019.5.03.0091 (RO).**

**TRT 3ª Região em 12.08.2021.**

■ **1ª Turma do TRT-RS confirma despedida por justa causa de técnica contábil que fraudava o registro de ponto**

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) confirmou a despedida por justa causa de uma empregada pública por prática de ato de improbidade e mau comportamento. A decisão manteve, por unanimidade, a sentença da juíza Eny Ondina Costa da Silva, da 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

A autora da ação recorreu ao Tribunal para tentar reverter a justa causa, mas não obteve êxito.

Os magistrados da 1ª Turma destacaram que a despedida por justa causa, em razão da sua natureza e consequências severamente prejudiciais ao trabalhador, exige prova irrefutável, sendo que ao empregador cabe demonstrar a veracidade das alegações, ao enquadrar a atitude do empregado nas hipóteses legais.

No caso, a reclamada comprovou a prática de faltas graves pela reclamante suficientes para configurar a quebra de confiança na relação entre as partes, o que autoriza a dispensa por justa causa, nos termos do art.

482, alínea "a", da CLT", afirmou o relator do acórdão, desembargador Fernando Holz Beserra.

Em 2013, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela obrigatoriedade da motivação da dispensa de empregado por empresa pública e sociedade de economia mista tanto da União, quanto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Também participaram do julgamento os desembargadores Roger Ballejo Villarinho e Laís Helena Jaeger Nicotti. Cabe recurso da decisão.

**TRT 4ª Região em 13.08.2021.**

■ **Decisão considera inexistente vínculo empregatício entre aplicativo de entregas e trabalhadores**

A 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região acatou pedido do aplicativo de entregas Loggi e declarou inexistente, por maioria, a relação de emprego entre a empresa e os trabalhadores da plataforma. A decisão reverte determinação do juízo de 1º grau, que havia reconhecido o vínculo empregatício e determinado a contratação de todos os entregadores pelo regime CLT.



O voto da relatoria não reconhece a existência de subordinação, um dos elementos que caracterizam a relação de emprego, uma vez que os profissionais poderiam escolher seus períodos de trabalho, ou não efetuar login na plataforma, o que seria incoerente em um modelo celetista de contratação.

Segundo o desembargador-relator Orlando Apuene Bertão, embora seja relevante ponderar os problemas que as transformações no mundo do trabalho acarretam no que diz respeito à proteção do trabalhador, não compete ao Poder Judiciário corrigir distorções mercadológicas. De acordo com o magistrado, “se, por um lado, a realidade marginaliza direitos e a Justiça deve estar atenta, por outro lado, introduzir insegurança jurídica torna mais complexa a solução dessa equação”.

O desembargador ponderou que o Estado tem uma função social que deve ser desempenhada por diferentes atores, dentro de suas respectivas atribuições e que a situação demandaria uma solução legislativa, não necessariamente ligada ao padrão legal do trabalho subordinado, buscando trazer segurança jurídica, econômica, previdenciária e social

aos trabalhadores, “de modo a cumprir os anseios dos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição Federal”.

A turma afastou, ainda, a condenação por dano moral coletivo em R\$ 30 milhões, que havia sido determinada no juízo de origem.

**Processo nº 1001058-88.2018.5.02.0008.**

**TRT 2ª Região em 19.08.2021.**

■ **Anestesista que prestou serviços com autonomia não consegue reconhecimento de vínculo de emprego com hospital**

Um médico que prestou serviços como anestesista para um hospital, por meio de uma pessoa jurídica da qual era sócio, não obteve o reconhecimento do vínculo de emprego postulado com a instituição de saúde. A decisão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) considerou que não estavam presentes na relação de trabalho os requisitos da personalidade e da subordinação, indispensáveis para a configuração do vínculo empregatício. Os desembargadores mantiveram a sentença de primeiro grau que indeferiu o pedido do autor, proferida

pelo juiz Giovane Brzostek, da 1ª Vara do Trabalho de Canoas.

A decisão foi unânime no colegiado. Também participaram do julgamento os desembargadores Marcos Fagundes Salomão e Ricardo Carvalho Fraga. Cabe recurso do acórdão ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**TRT 4ª Região em 20.08.2021.**

■ **3ª Turma afasta dispensa discriminatória de obreiro diagnosticado com depressão e pânico**

Embora os transtornos depressivo e de pânico sejam considerados graves, capazes de reduzir as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, se não há provas que confirmem eventual conduta discriminatória do empregador, não é possível enquadrá-los, por si só, como patologias que geram estigma ou preconceito, capazes de assegurar ao trabalhador o direito à reintegração ao emprego. Esse foi o entendimento da 3ª Turma do TRT de Goiás ao afastar a aplicação da Súmula nº 443 do TST, ou indenização, ao caso.

A decisão foi unânime.

**Processo: 0011151-27.2020.5.18.0004.**

**TRT 18ª Região em 24.08.2021.**

■ **Mecânico que recusou transferência para outro Estado após fechamento da unidade em que atuava renuncia à estabilidade**

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) confirmou a dispensa sem justa causa de um empregado estável que recusou a oferta de transferência para o Rio de Janeiro após o encerramento das atividades da empregadora no Rio Grande do Sul. No entendimento dos desembargadores, ao negar a proposta de seguir trabalhando para a empresa em outro estado, o empregado renunciou ao período de estabilidade acidentária que tinha. A decisão unânime da Turma confirmou a sentença proferida pela juíza Raquel Hochmann de Freitas, da 21ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

**TRT 4ª Região em 25.08.2021.**

■ **Trabalhadora com hérnia umbilical não consegue relacionar doença ao trabalho**

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT-18) negou provimento ao recurso de uma trabalhadora que pretendia obter o reconhecimento de responsabilidade

de um frigorífico pela hérnia umbilical que desenvolveu durante o período em que trabalhou na empresa. O Colegiado acompanhou o voto do relator, juiz convocado Cesar Silveira, para manter a sentença do Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Goiânia que concluiu inexistir nexos de causalidade ou concausalidade entre a doença desenvolvida pela empregada e o trabalho por ela desenvolvido. Assim, foram julgados improcedentes os pedidos de reparação por danos materiais e morais, bem como a concessão de plano de saúde vitalício.

**Processo: 0010565-92.2017.5.18.0004.**

**TRT 18ª Região em 26.08.2021.**

#### ■ TRT-18 nega vínculo de emprego a jogadora de futebol do Atlético

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás negou o vínculo de emprego e o pagamento de verbas rescisórias a uma atleta de futebol feminino de Goiás, que prestou serviços ao Atlético Clube Goianiense. A decisão de segundo grau confirmou a sentença que também havia julgado improcedentes os pedidos da jogadora.

Na defesa, o Atlético Clube Goianiense negou a existência do vínculo empregatício sob o argumento de que o documento anexado pela atleta, referente à publicação de seu vínculo no Boletim Informativo da CBF, confirma que o pacto firmado com o clube foi na modalidade não-profissional. Acrescentou que o contrato federativo de vínculo não-profissional entre o clube e a autora foi firmado em 10.03.2020 e que a jogadora teria participado apenas de uma partida no dia 15.03.2020 contra o Juventus/SP.

Ao julgar o recurso da atleta, o relator do processo, desembargador Mário Bottazzo, afirmou que as provas documental e oral produzidas, inclusive conversas em aplicativos de troca de mensagem, mostraram que a atleta de futebol desempenhou suas atividades de modo não-profissional. Para o desembargador, não havia subordinação jurídica entre a atleta e o clube, nem contrapartida financeira. Ele destacou que as tratativas foram via whatsapp e, ao chegar ao clube, a recorrente assinou somente a transferência de federação.

Pelos mesmos motivos, negou o pedido de pagamento da cláusula compensatória desportiva, uma vez que, inexistindo ajuste, ela é “obrigatória exclusivamente para atletas e entidades de prática profissional da modalidade de futebol (art. 94, da Lei nº 9.615 de 1998), o que, como visto, não é o caso dos autos”.

### Direito de Imagem

Em relação ao pedido de indenização por danos morais e materiais referente ao direito de imagem, prevaleceu a divergência apresentada pelo desembargador Paulo Pimenta. Ele salientou que não há requisitos necessários ao deferimento da indenização solicitada, “porquanto a inserção da logomarca de empresas parceiras do reclamado nos uniformes da autora, assim como a própria exigência de uso de uniformes, não enseja ofensa à sua personalidade jurídica ou patrimonial”.

Disse, ainda, que não foi narrado pela atleta qualquer situação de vexame ou constrangimento decorrente desta situação e que o pedido se ateve à falta de autorização e ao suposto benefício econômico obtido pela empregadora.

Assim, a Segunda Turma julgou improcedentes os pedidos da atleta de futebol feminino, condenando a reclamante ao pagamento de custas processuais e honorários advocatícios. A decisão foi unânime, vencido parcialmente o relator em relação ao pedido de direito de imagem.

Processo: 0010830-47.2020.5.18.0018.

TRT 18ª Região em 30.08.2021.

### ■ Professora dispensada pelo WhatsApp não receberá indenização por danos morais

O juiz Márcio Toledo Gonçalves, titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, rejeitou pedido de indenização por danos morais de uma professora de crianças que foi dispensada por mensagem de WhatsApp e não recebeu as verbas rescisórias.

O julgador não identificou no processo os pressupostos caracterizadores do dano moral, conforme previsto no ordenamento jurídico vigente. Ele explicou que “*o dano moral decorre de lesões aos direitos de personalidade, como a honra, a intimidade e a imagem (CR, artigo 5º, X e CC, artigo 11 e seguintes)*”, ressaltando ainda que “*a Constituição da República valorou sobremaneira a*

*dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III), sendo princípio informador de todo o ordenamento, o qual fundamenta também a indenização por danos morais”.*

Para o juiz sentenciante, a comunicação da dispensa por meio de mensagem de WhatsApp não é ofensiva, diante do cenário vivido, marcado pela pandemia da Covid-19. Na mesma linha, ele observou que o atraso no pagamento das verbas rescisórias não garante, por si só, o direito à reparação pretendida.

*“O atraso no pagamento das verbas rescisórias, em que pese tratar-se de uma atitude merecedora de desaprovação pelo Poder Judiciário e pela sociedade, por si só, não gera direito à indenização por danos morais, devido ao contexto em que se encontra a ré, diante do cenário de pandemia da Covid-19”.*

O magistrado também não encontrou prova do alegado rigor excessivo que a trabalhadora teria sofrido. No seu modo de entender, o cenário fático apurado indica a ocorrência apenas de dano material, o qual foi satisfeito por meio do deferimento das parcelas correspondentes. Não cabe mais recurso da decisão. PJe: 0010024-04.2021.5.03.0112.

TRT 3ª Região em 31.08.2021.

■ **Empregada que se lesionou ao escorregar na escada de um ônibus durante o expediente não ganha direito a indenização**

Uma auxiliar de serviços gerais que caiu ao descer a escada de um ônibus durante o expediente não ganhou indenização na Justiça do Trabalho. No entendimento da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), embora o acidente tenha ocorrido no local de trabalho, ele não teve relação com a atividade laboral, não ensejando, portanto, a responsabilização da empresa. A decisão unânime da Turma manteve a sentença proferida pela juíza Patrícia Iannini dos Santos, da 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

A relatora argumentou, ainda, que a hipótese também poderia se encaixar no conceito de culpa exclusiva da vítima, já que a empregada não teve a diligência ou cuidado ao descer a escada do ônibus, embora tenha sido orientada pela empresa quanto às medidas de segurança relativas a esta atividade. “Diante do exposto, impõe-se concluir que, de fato, o acidente ocorreu no trabalho, mas não pelo trabalho”, afirmou a julgadora. Nesse panorama, a Turma decidiu



não acolher o recurso interposto pela trabalhadora, mantendo a sentença de improcedência.

TRT 4ª Região em 31.08.2021.

### 3. Relações Sindicais

#### ■ Candidatos impugnados em eleição para sindicato não poderão ser substituídos

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho confirmou decisão que cassou liminar do juízo da 2ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP) que permitia a substituição de candidatos impugnados na eleição do Sindicato dos Motoristas Cegonheiros local. A decisão leva em conta que, de acordo com o estatuto do sindicato, as chapas com candidatos excluídos só poderiam seguir no processo eleitoral se os remanescentes representassem, pelo menos, 80% do total de cargos efetivos e suplentes.

#### Recomposição indevida

O relator, ministro Douglas Alencar, observou que, no processo estrutural

destinado à reordenação da gestão de uma instituição complexa, como no caso, cabe ao Poder Judiciário adotar as medidas necessárias ao restabelecimento da ordem jurídico-democrática da entidade envolvida, “medida essencial para o exercício do direito fundamental de associação por parte dos integrantes da categoria”. A atuação, no entanto, deve se dar em conformidade com as regras editadas, de modo soberano, pelo coletivo profissional afetado.

Segundo o ministro, a clareza do estatuto do sindicato em relação ao tema evidencia o equívoco cometido pelo juízo de primeiro grau ao permitir a recomposição das chapas com membros excluídos em percentual superior ao previsto, violando o direito líquido e certo dos demais candidatos à regularidade do processo eleitoral. Seguindo seu entendimento, o colegiado concluiu que não há o que reformar na decisão do TRT. A decisão foi unânime.

Processo: RO-1000970-45.2016.5.02.0000.

TST em 04.08.2021.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRÁSILIA  
(61) 3247-3501

### ■ Turmas do TRT divergem sobre instituição de benefício social por norma coletiva

Ainda não há consenso na Justiça do Trabalho goiana sobre a validade ou não da cláusula de convenção coletiva de trabalho (CCT) que institui benefício social e seu custeio pelas empresas. Decisões recentes do segundo grau apresentam entendimentos divergentes. Para a Primeira Turma, a cobrança do benefício social familiar é lícita e não fere a autonomia sindical. Já a Segunda Turma entende que o benefício trata de uma contribuição assistencial como previsto no art. 513, “e”, da CLT, e, nesse caso, a sua cobrança compulsória ofende o direito de livre associação e sindicalização, cuja nulidade já foi reconhecida pelo TST. Na mesma vertente, a Terceira Turma, em acórdão publicado esta semana, reconhece que o benefício traduz tentativa simulada de estabelecer espécie de contribuição sindical compulsória, o que fere preceitos constitucionais.

Por fim, no acórdão 10031-44.2020.5.18.0231, a Terceira Turma negou provimento, por maioria, a recurso de um sindicato e manteve a

sentença que havia declarado a ineficácia das cláusulas que instituíram o benefício social. O juiz convocado Celso Garcia, redator designado, fundamentou seu voto na inconstitucionalidade da cobrança. Segundo o magistrado a parcela visa, em tese, o financiamento de benefícios assistenciais para os empregados de toda a categoria. Tal imposição, no entanto, “viola o princípio da livre associação garantido pela Constituição Federal e muito se aproxima da criação de contribuição sindical compulsória, que não mais encontra respaldo no ordenamento jurídico”.

**TRT 18ª Região em 04.08.2021.**

### ■ Segunda Turma mantém honorários sucumbenciais fixados em ação de cobrança de contribuição sindical

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT-18) manteve os honorários advocatícios arbitrados em uma ação de cobrança de contribuição sindical e negou provimento ao recurso ordinário do Sindicato do Comércio Varejista de Feirantes e Vendedores Ambulantes do Estado de Goiás (Sindifeirante). O sindicato havia pedido a majoração

do percentual dos honorários advocatícios fixados pelo Juízo da 9ª Vara do Trabalho de Goiânia.

O relator, desembargador Paulo Pimenta, observou que o Juízo da 9ª Vara do Trabalho de Goiânia condenou o feirante ao pagamento de contribuição sindical referente aos exercícios de 2015, 2016 e 2017; e, na sequência, ao pagamento de honorários advocatícios em favor do advogado do sindicato.

Paulo Pimenta disse que o artigo 791-A da Consolidação das Leis Trabalhistas prevê os honorários de sucumbência, que devem ser fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% 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. Para isso, o juiz deve observar o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

O desembargador explicou, então, que a legislação define que esta parcela será fixada entre 5% e 15%, de sorte que não se pode atribuir nenhum tipo de ofensa ao conceito da parcela, tampouco desvalorização da

categoria profissional envolvida, mesmo quando a fixação se der no percentual mínimo.

O relator prosseguiu explicando que, ressalvados casos de flagrante desproporcionalidade, não há falar em alteração do percentual de honorários sucumbenciais. Segundo o desembargador, o Juízo de origem, via de regra, é quem tem melhores condições de aferir os critérios previstos na CLT devido ao contato direto com as partes e pelo andamento processual, o que permite uma mensuração acerca do trabalho do causídico mais condizente com a situação concreta. Por fim, Paulo Pimenta negou provimento ao recurso.

**Processo: 0010206-25.2020.5.18.0009.**

**TRT 18ª Região em 05.08.2021.**

■ **Diante de recusa de portuários inscritos no OGM0, justiça de São Paulo libera contratação de avulsos por empresa de locação**

A 11ª Turma do TRT da 2ª Região negou provimento ao recurso de sindicato de portuários operadores de guindastes e empilhadeiras em São Paulo. Em ação civil pública, a entidade pleiteava que os inscritos no OGM0-Santos fossem requisitados

com exclusividade para a execução de trabalhos, e que não houvesse a contratação de trabalhadores de fora do sistema pela empresa R.D. Locação e Serviços Ltda. A decisão de 2º grau manteve a sentença.

O sindicato-autor alegava haver ilicitude na realização de atividades no Porto de Santos por empregados não concursados, habilitados e credenciados junto ao Órgão de Gestão de Mão de Obra (OGMO). O OGMO é a entidade que realiza as convocações dos trabalhadores avulsos para os trabalhos disponíveis no porto.

No recurso, o Sindogeesp defendia a interpretação do artigo 40, parágrafo 2º, da Lei nº 12.815 de 2013 (Nova Lei dos Portos) no sentido de garantir a exclusividade quanto à contratação de portuários inscritos no órgão, e não apenas a prioridade desses diante da contratação de trabalhadores não inscritos.

O acórdão, de relatoria do desembargador Flavio Villani Macedo, destacou a comprovada falta de interesse de portuários com inscrição no OGMO para atuar em trabalhos de movimentação, por pás carregadeiras, de fertilizantes e sais. O relator pontuou

que os galpões da empresa chegaram a ser vizinhos do local onde a entidade distribuía os trabalhos aos avulsos e jamais apareceram interessados nas vagas destinadas a essa função.

"A ausência de interesse de portuários inscritos no OGMO é circunstância que tem o condão de viabilizar a contratação de trabalhadores fora do sistema", afirmou o desembargador-relator do acórdão. Segundo ele, a exclusividade posta na lei tem a função de proteger o portuário diante da automação do porto, uma vez que a demanda de profissionais poderia se tornar insuficiente para garantir acesso ao trabalho e a um mínimo existencial. "Se as razões de existir da exclusividade não se sustentam mais, por conseguinte, deve-se conferir plenitude ao princípio da livre iniciativa, que é mitigado por tal medida protetiva ao trabalhador", concluiu.

**Processo nº 1001161-11.2019.5.02.0445.**

**TRT 2ª Região em 09.08.2021.**

■ **Sindicato poderá interpor recurso efetuando metade de depósito recursal na condição de empregador**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a deserção do recurso ordinário do Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias em Geral de Pontal, de Pontal (SP), que havia sido aplicada porque a entidade, na condição de empregadora, efetuara o depósito recursal pela metade. A decisão fundamentou-se nas normas processuais inseridas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017) na CLT, passando a prever a redução para entidades sem fins lucrativos.

Por unanimidade, a Turma acompanhou o voto do relator para afastar a deserção e determinar o retorno do processo ao TRT, para prosseguir no julgamento do recurso ordinário.

**Processo: RR-11368-91.2015.5.15.0113 .**

**TST em 30.08.2021.**

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501