

Trabalhista

WhatsApp e Sobreaviso

Negadas horas de sobreaviso a vendedora que alegou receber mensagens no grupo de WhatsApp da empresa fora do horário de trabalho

P 03

Cota legal

Anulado auto de infração aplicado à empresa agrícola mineira por descumprimento da cota legal de trabalhadores com deficiência

P 06

Desvio de função negado

Auxiliar que conhecia relatório de descrição e atribuições do cargo não obtém reconhecimento de desvio de função

P 07

Sem prorrogação

Afastamento na Experiência

Afastamento médico de funcionário não prorroga contrato de experiência em Santa Catarina

P 11

sumário

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

março / 2021

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, trazemos diversas decisões que foram proferidas pelos Tribunais Trabalhistas no mês de Fevereiro de 2021.

Entre elas, estão duas decisões referentes às empresas que não pagaram as verbas rescisórias de seus respectivos empregados em razão dos efeitos da pandemia. Em ambos os casos, a pandemia não foi considerada como Força Maior ou Fato do Príncipe, o que poderia vir a eximir as empresas de realizar os referidos pagamentos.

Ainda sobre os efeitos da Covid-19, trazemos uma decisão que manteve a validade de um acordo judicial que havia sido firmado antes da pandemia. Nesse caso, a empresa não conseguiu provar a insuficiência de recursos para pagamento do acordo.

Mas nosso Informativo não trata apenas de temas relativos à pandemia. Você também encontrará decisões relativas a temas como aprendizagem, validade de justa causa, entre outros.

Boa leitura!

06 Cota legal

Anulado auto de infração aplicado à empresa agrícola mineira por descumprimento da cota legal de trabalhadores com deficiência

07 Desvio de função negado

Auxiliar que conhecia relatório de descrição e atribuições do cargo não obtém reconhecimento de desvio de função

11 Sem prorrogação Afastamento na Experiência

Afastamento médico de funcionário não prorroga contrato de experiência em Santa Catarina



WhatsApp e Sobreaviso

Negadas horas de sobreaviso a vendedora que alegou receber mensagens no grupo de WhatsApp da empresa fora do horário de trabalho

Aprendizes e as normas coletivas 04

TRT da 23ª Região (MT) decide que cota de aprendizagem não pode ser alterada por norma coletiva

Ofensa à honra: Justa causa! 10

Mantida justa causa aplicada a empregada de SP por ofensas à honra de colegas de trabalho

Pandemia x Força maior 15

Efeitos da pandemia não configuram força maior para deixar de pagar parcelas rescisórias, decide TRT da 18ª Região (GO)

Antes da pandemia... 18

Mantida obrigação de pagamento de acordo firmado antes da pandemia em Minas Gerais

“Subvenção patronal” ilegal 21

Norma coletiva não pode estipular contribuição de empresa em favor de sindicato dos empregados, decide TRT da 12ª Região (SC)

08 “Fato do príncipe” rejeitado

Juíza de MG rejeita “fato do príncipe” e determina pagamento de verbas após dispensa de trabalhadora

14 Recisão indireta por transferência

Empregado consegue rescisão indireta de contrato por transferência de local de trabalho em São Paulo

17 Comissões sobre juros

Vendedora de Cuiabá não tem direito a comissões sobre juros da venda a prazo

20 Audiências online

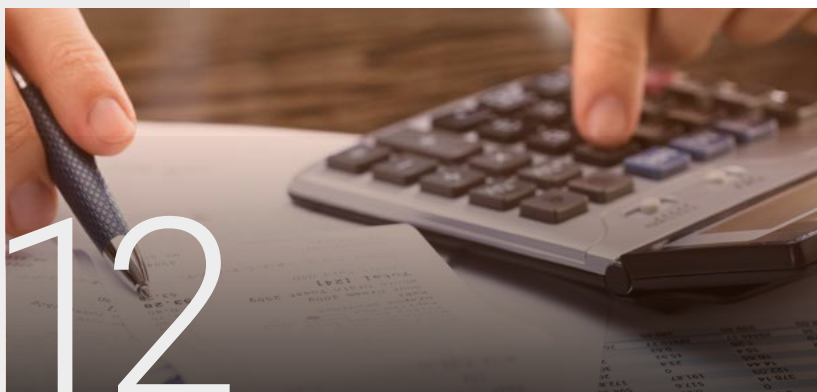
TRT da 18ª Região (GO) mantém depoimento de testemunha colhido em audiência on-line

22 Dispensa discriminatória

Reconhecida dispensa discriminatória de trabalhadora de SP com transtorno mental

Crise não é força maior

Rejeitada força maior em processo de empresa que não havia quitado verbas rescisórias de professor mineiro





WhatsApp e Sobreaviso

Negadas horas de sobreaviso a vendedora que alegou receber mensagens no grupo de WhatsApp da empresa fora do horário de trabalho

Decisão foi unânime no TRT da 4ª Região (RS)

A Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) negou o pagamento de horas de sobreaviso a uma trabalhadora que alegou receber mensagens no grupo de WhatsApp da empresa fora do horário habitual de trabalho.

Conforme o relator do acórdão, desembargador Janney Camargo Bina, o regime de sobreaviso se caracteriza quando o empregado fica impossibilitado de deixar sua residência ou mesmo de se afastar da localidade onde presta serviços, em razão da possibilidade de ser chamado pelo empregador. “O empregado encontra-se, assim, limitado no direito de ir e vir durante um determinado período para o fim de atendimento do empregador”, acrescentou. A hora de sobreaviso é remunerada no valor de 1/3 da hora normal.

Para o magistrado, não foi comprovada no caso do processo a exigência, por parte da empresa, de que a autora ficasse em casa para atender eventual chamado de trabalho. Assim, o desembargador entendeu que a vendedora não teve cerceado seu direito de locomoção. “O fato de participar de grupo de rede social não tem o condão de, por si só, configurar o regime de sobreaviso”, frisou Janney. O desembargador

ainda citou que a testemunha indicada pela empresa afirmou não haver orientação da empresa quanto à participação no grupo de WhatsApp ou obrigatoriedade de mensagens e respostas.

A decisão foi unânime na Décima Turma. Também participaram do julgamento as desembargadoras Cleusa Regina Halfen e Ana Rosa Pereira Zago Sagrilo. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No primeiro grau, o pedido de horas de sobreaviso foi extinto sem resolução do mérito pelo juízo da 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. A magistrada responsável pelo caso entendeu que a autora não formulou o pedido corretamente na petição inicial. Na Décima Turma, porém, o entendimento foi diverso do adotado pela juíza, mas os desembargadores acabaram negando o pedido da autora, no mérito.

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)

Aprendizes fora de norma coletiva

TRT da 23ª Região (MT) decide que cota de aprendizagem não pode ser alterada por norma coletiva

Para desembargadores, lei não impede contratação de jovens para atuarem em empresas de segurança e vigilância

O Sindicato das Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Segurança Eletrônica de Mato Grosso (Sindesp/MT) não poderá firmar convenção ou acordo coletivo que restrinja a base de cálculo da cota reservada aos aprendizes e pessoas com deficiência.

A decisão dada na Vara do Trabalho de Confre-
sa foi mantida pelo Tribunal Pleno do Tribunal
Regional do Trabalho da 23ª Região (MT), ao
julgar mandado de segurança impetrado pelo
sindicato. Em caso de descumprimento, a enti-
dade pagará multa de 50 mil reais a cada acor-
do firmado.

A obrigatoriedade de os estabelecimentos de
qualquer natureza contratarem aprendizes está
prevista no artigo 429 da Consolidação das Leis
do Trabalho (CLT). Trata-se de um contrato de
trabalho especial, com duração de no máximo
dois anos, para pessoas entre 14 e 24 anos ins-
critas em programa de formação técnico-profis-
sional. A quantidade de jovens aprendizes deve
ser de no mínimo 5% (podendo chegar até a
15%) dos trabalhadores cujas funções deman-
dem formação profissional.

Ao recorrer ao Tribunal, o Sindesp defendeu a
legalidade de se excluir as funções de vigilância
e de transporte de valores das bases de cálculo
desse percentual mínimo. Argumentou que para
a cota de aprendizagem devem ser levadas em
conta apenas as funções que exijam formação
profissional do quadro administrativo. Também
alegou que, para atividade de vigilante, é preci-
so ter idade mínima de 21 anos e prévia aprova-

ção em curso de formação específica, além de
haver restrição constitucional de se empregar
aprendizes em atividades de risco.

O sindicato ainda defendeu a incompatibilida-
de do trabalho de vigilante por pessoas com
deficiência, afirmando que a função impõe exi-
gências quanto à condição física e mental dos
trabalhadores, inclusive para fim de porte de ar-
mas e defesa própria.

As alegações, entretanto, não convenceram os
desembargadores. Conforme lembrou a relato-
ra do caso no Tribunal Pleno, desembargadora
Eliney Veloso, a legislação que trata do tema
não prevê qualquer limite de sua aplicação em
razão da natureza da atividade desenvolvida
pela empresa. Desse modo, não há impedimen-
to para a contratação de aprendizes pelas em-
presas de segurança e vigilância.

Além disso, a norma que regulamenta esses
contratos estabelece que para a definição de
funções que demandem formação profissional
deverá ser considerada a Classificação Brasi-
leira de Ocupações (CBO), sendo que constam
nela, de forma expressa, as atividades de vigi-
lante e de segurança.

Atividades perigosas

A desembargadora observou ainda que o decreto de 2018 que consolidou as normas da aprendizagem determina a inclusão, na base de cálculo, de todas as funções que demandem formação profissional, “independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos”. Assim, ressaltou ser irrelevante que a empresa exerça preponderantemente atividade incompatível com o trabalho de menores ou deficientes, “cabendo-lhe inserir o aprendiz em setor adequado ao desenvolvimento do contrato de aprendizagem”.

A relatora reconheceu que as atividades de segurança pessoal e patrimonial são perigosas, conforme estabelece a Norma Regulamenta-

dora 16, sendo vedado ao trabalhador menor o labor em ambientes perigosos e insalubres. Porém, reafirmou que não há incompatibilidade entre a norma e a situação do aprendiz, uma vez que os postos de trabalho das empresas desse setor não se resumem à função de vigilante, havendo atividades administrativas nas quais os aprendizes podem ser alocados.

Pontuou, ainda, que o exercício da vigilância é permitido para os jovens a partir dos 21 anos, sendo a aprendizagem, por sua vez, autorizada até os 24 anos. “Logo, sob a perspectiva do trabalho perigoso, não há empecilho ao cumprimento da cota de aprendizagem pelas empresas de segurança e vigilância.”

Pessoas com deficiência

Da mesma forma, o Tribunal Pleno avaliou não haver restrição na lei para a admissão de pessoas com deficiência (PCD), ainda que em empresas de segurança, não cabendo, assim, à norma coletiva fazê-lo. Indicando decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TS)T nesse sentido, a decisão registrou a possibilidade desses trabalhadores serem colocados para exercer atividades

que não as de segurança propriamente ditas, como as funções administrativas.

Com essa conclusão, o Pleno manteve a decisão que vedou ao Sindesp/MT firmar convenção ou acordo coletivo que restrinja a base de cálculo da cota.

Fonte: TRT da 23ª Região (MT)

Cota legal

Anulado auto de infração aplicado à empresa agrícola mineira por descumprimento da cota legal de trabalhadores com deficiência

Entendimento foi de que empresa fez o que estava ao seu alcance para cumprir a cota legal

23/02/2021 - O juiz William Martins, em sua atuação na 2ª Vara do Trabalho de Alfenas (MG), declarou a nulidade de auto de infração emitido contra empresa de cafeicultura, pelo descumprimento da cota legal de empregados com deficiência.

Ficou comprovado que a empresa se esforçou para contratar trabalhadores com deficiência, conforme cota exigida no artigo 93 da lei nº 8213/1991, o que deixou de ocorrer por circunstâncias alheias à sua vontade, sobretudo pela ausência de candidatos às vagas dispo-

nibilizadas. Nesse quadro, o magistrado julgou procedente a ação de anulação de auto de infração ajuizada pela empresa contra a União Federal, isentando-a do pagamento da multa administrativa que lhe havia sido imposta pelo então Ministério do Trabalho e Emprego.

Escassez

A empresa agrícola, localizada no município de Alfenas, alegou que se esforçou, por meio de anúncios em jornal e expedição de ofícios a entidades e órgãos públicos, para preencher a cota exigida na lei, o que deixou de ocorrer não por culpa sua, “mas sim por circunstâncias alheias à vontade da empresa, e pela notória escassez na região de pessoal para suprir as vagas existentes aos portadores de deficiência, realidade enfrentada por todo o setor empresarial da região”.

Ofícios dirigidos a entidades assistenciais e de classe e a órgãos públicos (Apaes, Acia, Sindicato Rural e INSS) demonstraram que, de fato, a empresa divulgava a existência de vagas em seu quadro para admissão de pessoas com limitações e necessidades especiais, para lotação em área operacional e braçal. Essas entidades informaram que não foi possível à empresa agrícola preencher todas as vagas existentes para trabalhadores PCD (pessoa com deficiência), em razão da falta de interessados em número suficiente.

Além disso, o juiz observou que a empresa de cafeicultura mantinha em seus quadros traba-

lhadores beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, nos termos do artigo 93 da Lei 8.213/1991.

“Como se verifica, a empresa empreendeu esforços para completa implementação da medida, não sendo possível debitar à sua conta o não preenchimento dos cargos para PCD”, destacou o magistrado. Na conclusão do juiz, a empresa fez o que estava ao seu alcance para atender à norma legal, não podendo ser responsabilizada por não terem comparecido candidatos para o total preenchimento das vagas destinadas aos portadores de limitações.

A fim de evitar futuros pedidos de esclarecimentos, foi registrado, na sentença, que a procedência da ação anulatória de auto de infração ajuizada pela empresa não a desonera, de forma alguma, de promover a admissão de pessoas com deficiência ou reabilitadas, conforme exigido na lei. Em grau de recurso, julgadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), por maioria de votos, confirmaram a sentença.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

Desvio de função negado

Auxiliar que conhecia relatório de descrição e atribuições do cargo não obtém reconhecimento de desvio de função

Decisão é do TRT da 18ª Região (GO)

25/02/2021 - A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), por unanimidade, reformou sentença para excluir as diferenças salariais por desvio de função, concedidas para um auxiliar administrativo de uma instituição de ensino em Anápolis. A decisão da Turma acompanhou o voto do relator, juiz convocado Cesar Silveira, que entendeu ter havido livre contratação entre o empregado e o empregador das atribuições a serem exercidas para a função de auxiliar administrativo, incluindo as atividades de carga e descarga e motorista.

Na ação trabalhista, um auxiliar administrativo pedia o reconhecimento de desvio de função para o setor de almoxarifado e de motorista e o pagamento de diferenças salariais e reflexos. A instituição refutou o pedido do trabalhador, afirmando que os serviços desempenhados por ele eram compatíveis com a sua condição pessoal e com o relatório de descrição do cargo, em que havia as atribuições de carga e descarga de ma-

teriais e a atuação como motorista durante as entregas.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Anápolis havia reconhecido o desvio de função e determinado o pagamento das diferenças salariais e reflexos na função de "Auxiliar de Almoxarifado". Para rever essa decisão, a empresa recorreu ao TRT 18 reafirmando os termos da contestação.

Atividades

O relator, juiz convocado Cesar Silveira, ao apreciar o recurso, verificou que o desvio de função ocorre quando o empregado contratado para determinada função passa a exercer outra, de maior complexidade, sem a contraprestação salarial devida. Ele destacou que cabe ao autor da ação trabalhista comprovar o desvio de função, por ser fato constitutivo do direito pleiteado.

Cesar Silveira, ao analisar o conjunto de provas constantes nos autos, observou que a prova oral constante no processo não demonstra o suposto desvio de função. O relator entendeu que o depoimento do próprio trabalhador aponta o conhecimento das atribuições de "auxiliar administrativo" constantes no relatório de descrição do cargo, dentre as quais estão carga e descarga e motorista. "É o que consta de tal documento juntado tanto pelo autor da ação como

pela empresa. Assim, não se trata de desvio de função", afirmou.

O relator, ainda, ponderou que o fato de não constar especificamente na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) o exercício das atividades de carga, descarga e motorista, para a função de "Auxiliar Administrativo", isso não leva à conclusão de existência de desvio de função. Para ele, houve livre contratação entre o empregado e o empregador das atribuições a serem exercidas para a função contratada, incluindo tais atividades. Cesar Silveira trouxe jurisprudência do TRT da 3ª Região (MG) no mesmo sentido.

Por fim, o relator entendeu não ter havido desvio de função, deu provimento ao recurso da instituição de ensino e reformou a sentença para afastar a condenação ao pagamento de diferenças salariais e reflexos.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)

“Fato do príncipe” rejeitado

Juíza de MG rejeita “fato do príncipe” e determina pagamento de verbas após dispensa de trabalhadora

Empresa não pagou as verbas rescisórias nem depositou parcelas do FGTS

25/02/2021 - Uma trabalhadora procurou a Justiça do Trabalho alegando que foi admitida por uma empresa do ramo financeiro em 1º de abril de 2020, por contrato de experiência, com duração de 44 dias, prorrogável por mais 46 dias. Contudo, no dia 26 de maio de 2020, foi dispensada sem receber as verbas rescisórias de direito. Sustentou que a ex-empregadora não recolheu o FGTS de forma regular.

Ao se defender, a empresa não negou o descumprimento em relação ao acerto das verbas rescisórias, informando que vem depositando valores na conta da autora de forma parcelada. A reclamada atribuiu o atraso/parcelamento das verbas rescisórias ao chamado “fato do príncipe”, em razão do decreto de isolamento social, o qual impossibilitou o funcionamento de suas atividades.

No entanto, a juíza Anna Elisa Ferreira de Resende Rios, que examinou o caso na 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG), não acatou o argumento e condenou a empresa a pagar as verbas postuladas pela ex-empregada. Conforme ponderou a magistrada, apesar do atual cenário de pandemia e isolamento social, não foi apresentado nos autos qualquer elemento de prova apto a em-

basar as alegações da defesa de que a mora no acerto rescisório teria decorrido da atuação do poder público, de forma a se configurar o fato do príncipe.

Ela explicou que o “factum principis, na seara trabalhista, conforme o artigo 486 da CLT, é caracterizado pela edição de ato de autoridade municipal, estadual ou federal, promulgação de lei ou de resolução que resulte na paralisação temporária ou definitiva das atividades da ré”. Segundo pontuou, cabe ao empregador arcar com os ônus da atividade econômica e da própria prestação de serviços (princípio da alteridade). Nesse contexto, a alegação de incapacidade financeira não se presta como justificativa plausível para o descumprimento das obrigações patronais.

Provas

De acordo com a juíza, embora a defesa tenha invocado o instituto, a empresa não provou que tenha paralisado ou encerrado suas atividades. A empresa sequer apontou qual ato administrativo ou legislativo teria impossibilitado a continuidade das atividades, limitando-se a descrever a atual conjuntura política e econômica do país.

Nesse contexto, a magistrada rejeitou a tese defensiva que buscou eximir a empregadora de suas obrigações básicas em relação à trabalhadora e julgou procedente o pedido de pagamento de 13º salário e férias proporcionais com acréscimo do terço constitucional, saldo de salário e FGTS do período contratual não depositado com a multa de 40%.

Na apreciação das provas, foi levado em consideração o extrato da conta vinculada do FGTS, que identifica apenas o depósito da competência abril/2020. Em audiência, a autora confirmou o

pagamento parcelado do valor de R\$ 1.860,75, conforme comprovantes juntados aos autos, o que levou a juíza a autorizar a dedução do valor em liquidação de sentença. A empresa informou que faria novo depósito, dedução também autorizada, desde que devidamente comprovada a quitação nos autos.

A empregadora foi condenada a pagar também a multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º, da CLT, por mora no pagamento das parcelas rescisórias, bem como a sanção prevista no artigo 467 da CLT, no importe de 50% das verbas rescisórias, após dedução do valor pago pela reclamada até a data da audiência.

Por fim, considerando a rescisão antecipada da contratação por experiência, a juíza deferiu o pedido de pagamento da indenização do artigo 479 da CLT, correspondente a 16,5 dias. A decisão transitou em julgado.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

Ofensa à honra: Justa causa!

Mantida justa causa aplicada a empregada de SP por ofensas à honra de colegas de trabalho

Funcionária chamou supervisor de “velho” e colega de “moleque”

Os magistrados da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) mantiveram, por unanimidade de votos, decisão de 1º grau que confirmou a rescisão contratual por justa causa de uma empregada que ofendeu a honra de colegas de trabalho. No recurso, a funcionária pretendia a reversão da justa causa para dispensa imotivada, mas teve seu pedido negado.

Na sentença da 62ª VT/SP, proferida pela juíza do trabalho substituta Brigida Della Rocca Costa, consta que a profissional admitiu a discussão tida com seu supervisor e a prova oral afirmou que ela chamou o supervisor de “velho” e disse que ele “não prestava”. A outro colega, a trabalhadora disparou: “Você é um péssimo profissional, você é um moleque, não sabe fazer absolutamente nada de correto”.

A empresa demonstrou, por meio de provas documentais robustas, que a funcionária reiteradamente apresenta-

va comportamento desidioso, indisciplinado e insubordinado, motivo adicional que referendou a justa causa aplicada.

O acórdão, de relatoria da desembargadora Rosa Maria Villa, destacou: “Flagrante o mau procedimento da reclamante, que tratava os colegas de trabalho com adjetivos depreciativos, maculando a honra pessoal e profissional”. Foi mantida a suspensão da exigibilidade de pagamento de honorários sucumbenciais por conta de a empregada ser beneficiária da justiça gratuita.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)



Sem prorrogação Afastamento na Experiência

Afastamento médico de funcionário não prorroga contrato de experiência em Santa Catarina

Decisão é do TRT da 12ª Região (SC)

O afastamento do empregado por doença ou acidente não tem impacto sobre a duração e o término do contrato de experiência. Assim decidiu a Primeira Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) em ação que negou o recurso de um empregado contra uma empresa de logística sediada em Joinville (SC).

O trabalhador estava a apenas uma semana de completar o prazo máximo de seu contrato (90 dias) quando rompeu os ligamentos de um dos tornozelos e recebeu orientação médica para afastar-se do trabalho por 30 dias. No dia do prazo previsto para o término do contrato, a empresa efetivou sua dispensa.

Argumentando que a contagem do

prazo deveria ter sido suspensa e que a dispensa era discriminatória, o trabalhador apresentou ação pleiteando sua reintegração ou o pagamento integral do período de afastamento. O pleito, porém, não foi acolhido pelo juiz Fernando Erzinger, que julgou o pedido improcedente.

Recurso

A Primeira Câmara do TRT 12 manteve a decisão de primeiro grau, interpretando não ser possível estender ao empregado em experiência o benefício da estabilidade provisória durante o afastamento por licença médica (Súmula nº 378 do TST). Em seu voto, o desembargador-relator Wanderley Godoy Junior ponderou que a extinção do contrato de experiência não precisa ser motivada, bastando que a data do término seja alcançada.

“Se, ao final do contrato, os serviços do contratado não interessam mais ao contratante, não se faz necessário que este comprove qualquer motivo para o término da relação contratual, desimportando o fato de estar em atestado médico”, concluiu o magistrado.

Não cabe mais recurso da decisão.

Fonte: TRT da 12ª Região (SC)



Crise não é força maior

Rejeitada força maior em processo de empresa que não havia quitado verbas rescisórias de professor mineiro

Segundo acórdão, crise financeira deve ser suportada por empregador e não por empregado

O juiz Sérgio Silveira Mourão, em atuação na 2ª Vara do Trabalho de Montes Claros (MG), determinou que uma fundação educacional pague a um professor verbas decorrentes da dispensa sem justa causa. O magistrado rejeitou o argumento da instituição de que teria havido força maior para descumprir obrigações trabalhistas. Ele entendeu que acolher a justificativa da empregadora significaria transferir para o empregado os riscos do empreendimento.

Na ação, o professor relatou que foi admitido em agosto de 2016 para trabalhar em uma instituição de ensino superior de Montes Claros, sendo dispensado, sem justa causa, em fevereiro de 2020. Segundo alegou, apesar de a fundação ter fornecido o termo de rescisão (TRCT no

código SJ2), não pagou as verbas rescisórias a que ele tinha direito. Diante disso, ele pediu a condenação ao pagamento das verbas que especificou, além das multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT.

Crise

Em defesa, a empregadora sustentou que a dispensa do autor se deu por motivo de força maior, nos termos do artigo 501 da CLT, em virtude de crise financeira causada pela redução do número de alunos beneficiados com financiamentos do governo federal (Fies). De acordo com a fundação, a situação teria se iniciado a partir do ano de 2015 e se agravado profundamente em meados de 2019. Como a crise prevaleceu no final de 2019, foi obrigada a encerrar suas atividades e a entrar em processo de extinção, transferindo os estudantes para outras instituições de ensino e dispensando a quase totalidade dos empregados em fevereiro de 2020.

Entre outros argumentos, a instituição apontou também que as verbas rescisórias devidas já haviam sido quitadas. Mas, ao analisar as provas, o juiz constatou que as cópias dos termos de rescisão não traziam a assinatura do empregado, tampouco havia sido apresentado comprovante de transferência bancária, depósito bancário ou qualquer documento comprobatório da alegada quitação. Além disso, ele observou que o representante da ré reconheceu em depoimento, prestado em outro processo e admitido pelas partes como prova emprestada, que os funcionários dispensados na época deixaram de receber as verbas rescisórias por falta de condições financeiras da instituição.

Força maior

Na sentença, o magistrado citou o que diz o artigo 501 da CLT: “Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente”, destacando, ainda, no parágrafo 1º, que “a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior”.

Na avaliação do julgador, apesar de as provas confirmarem a crise financeira decorrente da redução do número de alunos beneficiados pelo programa governamental de financiamento estudantil, o fato não é considerado motivo de força maior, de modo a afastar as obrigações concernentes ao contrato de trabalho.

“As disposições do artigo 501 da CLT devem ser interpretadas em consonância com o artigo 2º da CLT, segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser assumidos pelo empregador (princípio da alteridade)”, registrou na sentença, destacando, ainda, que o parágrafo

1º do dispositivo prevê, expressamente, que a imprevidência do empregador exclui a força maior.

Na visão do juiz, cabia à fundação promover os ajustes necessários para se amoldar à realidade relatada, sendo que “a crise financeira é um evento previsível no sistema capitalista, não podendo o empregado ser penalizado pela incúria da empregadora em face do novo cenário que foi se consolidando no transcurso do tempo entre o início da crise, em 2015, e a data da dispensa do professor, em fevereiro de 2020”.

O juiz explicou que dificuldades de ordem financeira não podem ser tidas como motivo de força maior para eximir o empregador das obrigações relativas ao contrato de trabalho, porque decorrem do próprio desenvolvimento da atividade. No caso, inclusive, ficou demonstrado que o patrimônio da ré continua sob sua gestão.

Dívidas

Nesse aspecto, o juiz chamou a atenção para a fala do representante da ré, prestada em depoimento, de que “o patrimônio da empresa é suficiente para o pagamento de todas as suas dívidas trabalhistas; a fundação possui vasto patrimônio; apenas um prédio (...) foi avaliado em mais de R\$ 10 milhões”. O magistrado observou que as declarações foram confirmadas pela relação de bens móveis e imóveis pertencentes à fundação e encaminhada ao Ministério Público do Estado de Minas Gerais, cuja cópia foi anexada aos autos.

Como consequência do entendimento adotado, o juiz rejeitou também a aplicação do artigo 502 da CLT. Pelo dispositivo, no caso de força maior que determine a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado, se o profissional for estável, deve receber um mês de remuneração por ano de serviço efetivo,

ou por ano e fração igual ou superior a seis meses. Caso não tenha estabilidade, deve receber metade dos valores a que teria direito em virtude de rescisão sem justa causa. Já em caso de dispensa daqueles contratados por prazo determinado, o empregador é obrigado a pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o trabalhador teria direito até o término do contrato.

Com esses fundamentos, a fundação foi condenada a pagar ao professor saldo de salário, aviso-prévio proporcional, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de um terço e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, respeitados os limites do pedido, bem como multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT. Houve recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), mas a decisão foi mantida pelos julgadores da Sexta Turma.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



Recisão indireta por transferência

Empregado consegue rescisão indireta de contrato por transferência de local de trabalho em São Paulo

Para magistrado, mudança na maior cidade do hemisfério sul é causa de interrupção do contrato por conta da distância no deslocamento

Uma indústria de bebidas sofreu rescisão indireta do contrato de trabalho por transferir um empregado da zona norte (local onde ele trabalhava e morava) para a zona sul da cidade de São Paulo. A rescisão indireta ocorre quando o empregador dá causa à interrupção do contrato, provocando os mesmos efeitos da dispensa sem justa causa.

Segundo a sentença do juiz do trabalho substituto Natan Mateus Ferreira (75ª VT/SP) do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), a transferência do empregado para região diversa da que trabalhava, por si só, está amparada no poder diretivo da empresa, desde que não acarrete mudança de domicílio (art. 469, CLT). O juízo levou em conta, entretanto, que “a localidade em questão é a maior cidade do hemisfério sul (São Paulo), sendo notório que o deslocamento nesse município, considerando não apenas distância, mas, especialmente, o tráfego, é dos mais dificultosos, podendo, justamente, inviabilizar a continuidade do contrato”. Utilizando transporte público, o funcionário levava 3h20 entre a ida e a volta ao trabalho diariamente.

A sentença destacou, ainda, que “o princípio da boa-fé objetiva (art. 422, CC c/c art. 8º CLT) impõe aos contratantes o dever de cooperação na execução do contrato”. Uma alteração dessa natureza, portanto, deveria ocorrer num contexto de diálogo, não de forma unilateral.

Assim, o magistrado acolheu o pedido do trabalhador e determinou ao empregador o pagamento de verbas rescisórias: aviso prévio indenizado proporcional; férias simples + 1/3; férias proporcionais + 1/3; 13º salário proporcional; saldo de salário; autorizado o abatimento dos valores já pagos sob o mesmo título.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Pandemia x Força maior

Efeitos da pandemia não configuram força maior para deixar de pagar parcelas rescisórias, decide TRT da 18ª Região (GO)

Profissional teve o contrato de trabalho suspenso por um período e depois foi demitido por justa causa

Os graves efeitos decorrentes da pandemia de covid-19 não configuram motivo de força maior para a exclusão do pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, em casos em que os contratos sejam rescindidos por iniciativa do empregador, sem que haja extinção do estabelecimento comercial.

Com esse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve sentença do juízo da 3ª Vara do Trabalho de Anápolis que condenou uma agência de turismo ao pagamento das verbas rescisórias a um trabalhador.

Um emissor de passagens entrou com um pedido na Justiça do Trabalho em

Anápolis para receber verbas trabalhistas por ter sido demitido após o término do acordo de suspensão do contrato de trabalho feito em decorrência da pandemia do coronavírus. Ele alegou que teve o seguro-desemprego prejudicado, recebendo valores menores do que os devidos.

Pagamento

O juízo da 3ª VT de Anápolis, após analisar o pedido do trabalhador, condenou a empresa de turismo a pagar as verbas rescisórias, inclusive a estabilidade provisória prevista na Lei 14.020/2020. Essa norma garante ao empregado que teve sua jornada de trabalho reduzida ou o seu contrato de trabalho suspenso a estabilidade no emprego durante o período em que ficou acordada a redução/suspensão temporária do contrato de trabalho. Além disso, após o restabelecimento da jornada, a estabilidade ainda fica garantida pelo mesmo tempo da suspensão do contrato de trabalho. Conforme essa lei, caso o empregado seja demitido no período de estabilidade ele tem direito a uma indenização.

Para reverter essa decisão, a agência recorreu ao TRT 18 alegando que, em razão da pandemia, tem enfrentado muitas dificuldades financeiras, tendo seu faturamento caído em 95%. No recurso, afirmou que não concorreu para tal situação e foi acometida de forma abrupta como todo o mundo, tendo feito o possível para se manter até o final da crise. Segundo a agência de turismo, no final do mês de junho a situação se mostrou insustentável, o que levou à demissão do quadro de funcionários. Para a empresa, o motivo de força maior é demonstrado diariamente pela imprensa, o que impossibilita a continuidade de seus negócios de turismo.

Pandemia

A relatora, juíza convocada Wanda Ramos, explicou que a pandemia prejudicou gravemente as relações de emprego. Ela destacou que os trabalhadores sofreram com a redução de direitos e que, por outro lado, as empresas, em especial as micro e pequenas, foram prejudicadas com o fechamento temporário dos estabelecimentos, com a ausência ou redução de clientes e a incapacidade de dar continuidade às suas atividades.

Contudo, prosseguiu a relatora, a norma trabalhista prevê que os riscos da atividade econômica recaem sobre o empregador, que assume os riscos da atividade econômica em qualquer situação, seja uma crise econômica ou em pandemias, de modo que o empregado, sendo a parte hipossuficiente, não pode suportar prejuízos para os quais não concorreu.

Wanda Ramos explicou que o governo, desde que a pandemia se instalou, passou a adotar medidas com o objetivo de diminuir as consequências da crise econômica, como forma de reduzir o impacto social decorrente do estado de emergência e de calamidade pública. Por isso, a relatora entendeu que a empresa não poderia invocar a ocorrência de força maior ou Teoria da Imprevisão para não pagar encargos trabalhistas.

A magistrada, por fim, negou provimento ao recurso da agência e adotou os fundamentos da sentença para manter a condenação, pois a empresa deixou de observar o período de estabilidade prevista na Lei 14.020/20, devendo pagar ao trabalhador as verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)

Comissões sobre juros

Vendedora de Cuiabá não tem direito a comissões sobre juros da venda a prazo

Para desembargadores, esse valor pertence à empresa que arca com os custos e riscos da operação comercial

Foi negado a uma vendedora o pagamento de comissões sobre os juros e encargos financeiros incidentes sobre a venda a prazo aos clientes. A decisão, dada na 7ª Vara do Trabalho de Cuiabá (MT), foi mantida pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT).

Ao acionar a Justiça pedindo o pagamento das diferenças sobre os juros decorrentes dos financiamentos, a ex-empregada de uma loja de móveis da capital argumentou que o valor devido a título de comissão deve ser calculado sobre todo o montante da venda realizada.

Entretanto, o entendimento, tanto na sentença quanto no julgamento no Tribunal, foi o de que o acréscimo cobrado do cliente nas compras parceladas não retrata o valor da mercadoria vendida pelo empregado, mas apenas remunera o financiamento do bem pela empresa. “Ou seja,

o dinheiro envolvido na operação financeira não pertence ao trabalhador (vendedor), mas sim à própria empresa, que arca com todos os custos e riscos da operação comercial”, explicou o relator no TRT 23, desembargador Tarcísio Valente.

Além disso, a trabalhadora estava ciente, desde o início do contrato, de que o cálculo da comissão não incluiria eventuais juros da operação. A informação constava de documento fornecido pela empresa e assinado pela vendedora, conforme ela própria afirmou em seu depoimento à justiça.

Vendas canceladas

A Turma deferiu, no entanto, o pagamento das comissões sobre todas as vendas realizadas. Várias delas foram descontadas da trabalhadora ao longo do contrato e, segundo ela, os estornos ocorriam quando o cliente posteriormente cancelava ou trocava o produto adquirido.

Como salientou o relator, o direito à comissão surge no momento em que é pactuada a venda, independentemente do efetivo recebimento do valor do cliente. Caso contrário, explicou, seria o mesmo que transferir o risco da atividade econômica ao trabalhador, encargo que cabe apenas à empresa. É o chamado princípio da alteridade, previsto no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que estabelece ser do empregador a responsabilidade de arcar com os ônus do empreendimento, não podendo

transferir ao trabalhador os custos e riscos do negócio.

Em sua defesa, a empregadora alegou que eventuais descontos poderiam ter se dado por erros nos lançamentos feitos pelos próprios vendedores. Todavia, não foram apresentadas provas disso. Ao contrário, representante da empresa confessou, em seu depoimento, que descontos eram feitos em razão de trocas de produtos, quando, então, a comissão passava a ser do vendedor que efetuou a troca.

Assim, por unanimidade, a Primeira Turma condenou a empresa ao pagamento de todas as comissões descontadas, inclusive com os reflexos em aviso prévio, 13º salário, férias e FGTS, como determina a legislação.

Fonte: TRT da 23ª Região (MT)

Antes da pandemia...

Mantida obrigação de pagamento de acordo firmado antes da pandemia em Minas Gerais

Para desembargadores, empresa não conseguiu comprovar dificuldades financeiras alegadas

Julgadores da Oitava Turma do Tribunal do Trabalho da 3ª Região (MG) mantiveram integralmente as obrigações previstas em acordo homologado em ação trabalhista, e rejeitaram pedido das empresas devedoras, que alegaram dificuldades financeiras em razão da pandemia da Covid-19. A sentença do juízo da 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte já havia negado o pedido e a decisão foi mantida pelo colegiado de 2º grau, que negou provimento ao agravo de petição das empresas.

Segundo registrou o relator, desembargador Sécio da Silva Peçanha, cujo entendimento foi acolhido, à unanimidade, pelos julgadores da Turma, embora sejam de conhecimento geral os efeitos nocivos da pandemia na atividade econômica do país, cada ramo de atividade tem absorvido e respondido à situação de maneiras distintas. Portanto, o devedor que pretender a

suspensão de acordo celebrado antes da pandemia da Covid-19 deve provar, de forma cabal, a impossibilidade do seu cumprimento, o que, como constatou o desembargador, não ocorreu no caso. “Na ausência de demonstração da dificuldade econômica alegada, devem ser mantidos os estritos termos e prazos do acordo homologado em juízo”, concluiu na decisão.

Homologação

O acordo entre as partes (devedores e trabalhador) foi homologado em setembro de 2019, no valor total de R\$ 35 mil, que seria pago em 23 parcelas mensais (22 parcelas de R\$ 1,5 mil e a última de R\$ 2 mil). Foram previstas a multa de 50% sobre o saldo remanescente e a antecipação da dívida, no caso de descumprimento.

Alegaram as empresas que a pandemia do novo coronavírus impôs a adoção de medidas rígidas para conter a disseminação do vírus, como a publicação do Decreto Municipal nº 17.304, de março de 2020, que determinou a suspensão de atividades em estabelecimentos por tempo indeterminado, incluindo as devedoras, razão pela qual, desde então, permanecem com as portas fechadas e não possuem condições financeiras de quitar as parcelas do acordo. Antes do ven-

cimento da parcela de abril de 2020, solicitaram a suspensão do pagamento das parcelas “até a normalização de suas atividades” ou “pelo menos até o fim do estado de calamidade pública”.

O pedido das devedoras foi indeferido pelo juízo de 1º grau, que determinou a citação das empresas para comprovarem o cumprimento das obrigações ajustadas, no prazo de cinco dias, “sob pena de aplicação da multa de 50% e penhora”. Constatou da decisão recorrida que “o acordo homologado faz coisa julgada entre as partes e, se de um lado a crise econômica ocasionada pela Covid-19 atinge o fluxo de caixa dos Reclamados, de outro lado atinge também o Reclamante, que teve que suportar todo o custo do tempo de um processo judicial e cujas verbas devidas possuem caráter alimentar”.

Situação excepcional

Ao manter a decisão impugnada, o relator pontuou que os argumentos trazidos pelas empresas não são suficientes para afastar disposição contida no parágrafo único do artigo 831 da CLT, segundo o qual o acordo lavrado em juízo vale como decisão irrecorrível, sendo vedado alterar os termos do ajuste, sob pena de afronta à coisa julgada. Inclusive esse é o entendimento consolidado no TST, por meio do item V da Súmula 100 e da Súmula 259, ambos citados pelo relator. O primeiro dispõe que: “O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do artigo 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial”. A Súmula 259, por sua vez, dispõe que: “Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT”.

De acordo com o relator, embora não se possa ignorar a situação de excepcionalidade causa-

da pela pandemia mundial do novo coronavírus, isso não pode servir de fundamento para a subversão do instituto da coisa julgada. “Ademais, ainda que seja certo que os estabelecimentos comerciais tenham sofrido abalo em virtude da pandemia, é também de conhecimento público que muitos desses estabelecimentos tiveram de se reinventar, oferecendo seus serviços, por exemplo, por meio de empreendimentos on-line e serviços de delivery que, ao que parece, encaixam-se no caso sob exame”, pontuou na decisão.

O relator ainda ponderou que, de qualquer forma, a recessão econômica ocasionada pela pandemia não serve como justificativa para a suspensão do acordo, tendo em vista o baixo valor das parcelas, não parecendo crível que tal importância possa representar impacto significativo nas finanças das executadas.

Dificuldades financeiras

As empresas não apresentaram documentação apta a provar a insuficiência de recursos para o cumprimento do acordo (por exemplo, extratos de movimentações bancárias, balancetes), o que contribuiu para a rejeição do apelo. Nas palavras do relator, “(...) não restou demonstrado que os executados sofreram grave impacto em sua receita, em razão das retrações da economia causadas pela Covid-19, a ponto de não poderem honrar o pacto homologado em juízo, cuja parcela é de R\$ 1,5 mil”. O julgador lembrou que os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador (artigo 2º da CLT) e que o crédito trabalhista tem natureza alimen-

tar, possuindo preferência em relação a outros créditos, conforme definido na legislação.

Ao finalizar, o relator ressaltou em seu voto que não há como ignorar a grave crise econômica causada pela pandemia, a qual atinge não apenas as empresas, como também os trabalhadores, sobretudo aqueles que, a exemplo do ex-empregado (credor), nem mesmo puderam receber, de uma única vez, as verbas rescisórias que lhes eram devidas ao término do contrato, sujeitando-se ao parcelamento do montante em 23 vezes.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



Audiências online

TRT da 18ª Região (GO) mantém depoimento de testemunha colhido em audiência on-line

Trabalhador tentou comprovar que testemunha teria recebido orientação de advogado da empresa

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve o depoimento testemunhal colhido por meio de audiência on-line durante a instrução de uma ação trabalhista na 3ª Vara do Trabalho de Anápolis. O trabalhador, ao recorrer para o TRT 18, pretendia obter a desconsideração do ato processual sob o argumento de que a testemunha estava no escritório do advogado da empresa antes da audiência e teria recebido orientações para as respostas, o que contaminaria a lisura processual.

O relator, desembargador Eugênio Cesário, ao analisar a preliminar, observou que na ata de audiência ficou registrado que a testemunha foi ouvida em uma sala do escritório do advogado da empresa, tendo sido mostrada pela câmera do seu celular toda a sala em que ela estava e não havia ninguém no mesmo local, bem como também foi constatado que a porta da sala estava fechada.

“Vê-se que a câmara mostrou que referida testemunha estava sozinha e com a porta fechada na sala em que foi colhido seu depoimento, não havendo que se falar que seu depoimento restou

comprometido”, afirmou o magistrado. Sobre a produção da prova testemunhal, Eugênio Cesário disse que a CLT assegura o princípio da incomunicabilidade das testemunhas, cabendo ao juiz do trabalho, no exercício da jurisdição, adotar medidas para assegurar a idoneidade das provas testemunhais e do próprio direito de defesa.

Com essas considerações, e por ausência de provas da alegação do trabalhador, o depoimento da testemunha trazida pela empresa foi mantido por unanimidade.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)

“Subvenção patronal” ilegal

Norma coletiva não pode estipular contribuição de empresa em favor de sindicato dos empregados, decide TRT da 12ª Região (SC)

Acórdão considerou ilegal a chamada “subvenção patronal” cobrada de empresas em favor de sindicato representativo dos trabalhadores

É nula a cláusula de acordo ou convenção coletiva que estabelece a obrigatoriedade para as empresas do pagamento de contribuição assistencial (subvenção patronal) em favor de sindicato de trabalhadores, por violação ao princípio da autonomia sindical. A decisão é da Primeira Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que negou recurso apresentado por um sindicato de empregados da cidade de Brusque (SC).

Em junho do ano passado, o sindicato representante dos empregados apresentou à 2ª Vara do Trabalho de Brusque um pedido para que a Justiça determinasse a uma fábrica de roupas o repasse de contribuição da empresa em favor do sindicato. Sustentava que tal “subvenção patronal” está prevista na convenção da categoria, que contém cláusula dispondo que a quantia paga pelas empresas seria destinada à manutenção e aperfeiçoamento das instalações médicas e odontológicas existentes no sindicato dos empregados.

Ao examinar a questão, o juiz Rober-

to Masami Nakajo indeferiu o pedido, apontando que a cláusula é ilegal. O magistrado afirmou que a cobrança viola o princípio da autonomia sindical (CF, Art 8º) e extrapola a prerrogativa conferida aos sindicatos pelo art. 513, da CLT, de estabelecer contribuições de seus filiados (no caso os empregados), salientando que mesmo em relação a estes haveria a necessidade de que concordassem com a cobrança.

“Não se pode admitir a contribuição de integrante de uma categoria para financiar projetos de interesse de sindicato de categoria de interesses teoricamente opostos”, ponderou o juiz Nakajo.

Recurso

O entendimento foi mantido no julgamento da Primeira Câmara do TRT 12 que, de forma unânime, também interpretou que o repasse representaria ingerência indevida do empregador sobre o sindicato dos trabalhadores.

“A subvenção patronal almejada pelo sindicato-autor implica viabilizar a possibilidade de controle ou ingerência

por parte do empregador decorrente da ajuda financeira pactuada na norma coletiva, além de conferir motivação a suspeitas sobre a atuação da entidade sindical diante da influência do dinheiro repassado pelos empregadores”, argumentou o juiz convocado Narbal Fileti, relator do processo.

Fonte: TRT da 12ª Região (SC)

Dispensa discriminatória

Reconhecida dispensa discriminatória de trabalhadora de SP com transtorno mental

A profissional tem quadro grave de depressão e esquizofrenia

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reconheceu a ocorrência de dispensa discriminatória de trabalhadora com histórico de depressão e esquizofrenia. No entendimento da turma, cabe a imediata reintegração, ainda que o caso não seja de doença ocupacional, isto é, quando gerada pelo trabalho.

Os laudos médicos apresentados recomendavam o afastamento do trabalho e tratamento, apontando que a autora estava adoecida no momento da demissão, com quadro grave de depressão e esquizofrenia. Contudo, foi considerada apta ao trabalho pela empregadora e dispensada em seguida. Em defesa, a empresa alega que rescindiu o contrato em razão de redução no quadro de empregados.

Para a relatora, diante desse contexto, a empresa perde a prerrogativa de demitir sem justa causa, por representar afronta à função social do trabalho e ao

princípio da dignidade humana. Nesse sentido, a trabalhadora que prestou serviços por mais de oito anos não poderia ser dispensada no momento de dificuldade por motivo de saúde.

Com o julgado, a autora tem direito à reintegração ao trabalho, restabelecimento do convênio médico, além de salários e demais verbas desde a dispensa até reintegração, com reajustes, juros e correção monetária. Pelos danos morais sofridos, foi arbitrada indenização de R\$ 20 mil.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)



RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)
Tel.: +55 (11) 3050-2150
Fax: +55 (11) 3050-2151

Rio de Janeiro

Rua da Assembleia, 10 | cj. 3108-9
20011-901 | Rio de Janeiro (RJ)
Tel.: +55 (21) 2221-5470
Fax: +55 (21) 2221-5470

Campinas

Rua dos Alecrins, 914 | Salas 903 e 904
13024-411 | Campinas (SP)
Tel.: +55 (19) 3291-8005
Fax: +55 (19) 3291-8005

São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)
Tel.: +55 (11) 4550-5121
Fax: +55 (11) 4550-5121