

# INFORME

# Trabalhista

RFAA

Edição 005  
Maio 2021

## Livre arbítrio do empregado

Opção do empregado por aposentadoria  
especial implica pedido de demissão

P 04

### Discriminação deve ser provada

Trabalhadora de Uberaba que não provou a dispensa discriminatória por pretender engravidar fica sem indenização.

P 05

### Força Maior: Escusa para não pagar direitos?

TRT da 10ª Região (DF/TO) decide que pagamento parcial de verbas rescisórias por força maior só se aplica em casos de extinção da empresa.

P 06

### Julgamento em breve

STF decidirá se demissão em massa exige negociação coletiva. O caso está pautado para a próxima quinta-feira, 29

P 32

# sumário

## BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

maio / 2021

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

Em relação aos desdobramentos da pandemia do covid-19, destacamos uma decisão na qual foi abordado o fato de que o pagamento parcial de verbas rescisórias em razão de força maior só se aplicaria em casos de extinção da empresa e não apenas em razão de a empresa estar passando por dificuldades financeiras em razão da pandemia.

Além disso, chamamos a atenção para uma decisão a respeito de um pedido de reconhecimento de dispensa discriminatória e que foi indeferido pois não restou provado que a demissão da empregada estava ligada às suas tentativas de engravidar.

Por fim, destacamos o fato de que o STF irá analisar, no dia 05 de maio de 2021, a obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. Referida matéria segue como controversa na Justiça do Trabalho, ainda que a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) tenha previsto a desnecessidade de autorização de entidade sindical para esse tipo de dispensa.

Boa leitura!

### 05 Discriminação deve ser provada

Trabalhadora de Uberaba que não provou a dispensa discriminatória por pretender engravidar fica sem indenização

### 06 Força Maior: Escusa para não pagar direitos?

TRT da 10ª Região (DF/TO) decide que pagamento parcial de verbas rescisórias por força maior só se aplica em casos de extinção da empresa

### 32 Julgamento em breve

STF decidirá se demissão em massa exige negociação coletiva. O caso está pautado para a próxima quinta-feira, 29.



### Livre arbítrio do empregado

Opção do empregado por aposentadoria especial implica pedido de demissão, decide TRT da 2ª Região (SP)

**FGTS e a pandemia 07**

Extinto mandado de segurança que pretendia o levantamento do FGTS em razão da pandemia

**Danos morais 10**

Renomado restaurante de SP é condenado a indenizar empregada por maus-tratos e violação à privacidade

**Culpa do empregador 13**

Trabalhador de Minas Gerais receberá indenização após perder auxílio emergencial por culpa do empregador

**Força maior 16**

Empresa de Montes Claros é absolvida de indenizar família de trabalhador morto ao ser atingido por raio enquanto trabalhava

**Condenação por homofobia 19**

Banco é condenado em danos morais por prática de homofobia

**09 Afastamento necessário**

Motorista de Santa Catarina que teve CHN suspensa depois de se envolver em acidente durante horário de trabalho não será indenizado

**12 Aleitamento no trabalho**

TRT da 2ª Região (SP) decide que obrigação de empregador de fornecer local apropriado para trabalhadoras amamentarem termina aos 6 meses de idade da criança

**15 É possível acúmulo de cargos**

TRT da 21ª Região (RN) mantém acúmulo de função de técnica de enfermagem impedida de assumir cargo por excesso de carga horária

**18 Sem função**

Empresa é condenada por deixar empregado sem atividades após licença médica

**21 Penhora de previdência privada**

Pleno do TRT da 6ª Região (PE) julga legal penhora de previdência privada para quitação de dívida trabalhista

**Má fé da profissional 22**

Negada indenização a trabalhadora grávida por recusa de reintegração ao emprego em São Paulo

**23 Consultor não tem vínculo**

Negado vínculo de emprego entre consultor de engenharia e empresas contratantes dos serviços

**Planos Collor I e II 25**

Suspensas ações em fase recursal sobre expurgos inflacionários dos Planos Collor I e II

**26 Custo do home office**

Empresa varejista terá que indenizar trabalhador que comprou equipamentos para home office

**Negociação coletiva necessária 30**

TST: É ilegal dispensa de 90% de professores sem negociação coletiva. Processo voltará ao TRT para analisar recursos sobre o valor da indenização por danos morais.

**34 STF adia decisão sobre escala 12X36**

Adiada decisão sobre adoção de jornada 12x36 por acordo individual. Até o pedido de vista do ministro Gilmar Mendes apenas o relator, Marco Aurélio, proferiu voto.

**Celulares e redes sociais na Justiça do Trabalho**

Justiça trabalhista rastreia celular e redes sociais contra falsos depoimentos em ações

**36 WORKSHOP**  
Impactos da Pandemia nas relações trabalhistas



# Livre arbítrio do empregado

## Opção do empregado por aposentadoria especial implica pedido de demissão, decide TRT da 2ª Região (SP)

Empregado não receberá as verbas rescisórias

20/04/2021 - A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região (SP) manteve decisão de primeiro grau que negou a um trabalhador o direito a verbas rescisórias relativas a uma dispensa imotivada após o encerramento de seu contrato de trabalho.

O motivo foi a obtenção de aposentadoria especial pelo empregado, que é concedida quando o profissional exerceu atividade prejudicial à sua saúde ou à sua integridade física, em razão da exposição a agentes químicos, físicos ou biológicos, durante 15, 20 ou 25 anos, conforme estabelecido por lei.

No processo, o empregado – que era operador de empilhadeira – afirmou que não pediu demissão e que o fim do contrato se deu por iniciativa da empresa. A 12ª VT/Guarulhos (SP), no entanto, não reconheceu a extinção do contrato de trabalho por parte da empresa. No acórdão (decisão de 2º grau), a juíza-relatora Beatriz Helena Miguel Jiacomini citou a Lei nº 8.213/91, cujo parágrafo 8º do artigo 57 afirma que o segurado que obtiver aposentadoria especial e continuar no exercício da atividade nociva perde o direito à percepção da aposentadoria.

“Mesmo que as partes assim desejassem, não era possível a continuidade do contrato de trabalho, uma vez que a lei previdenciária veda a permanência do empregado na mesma função que ensejou a concessão da aposentadoria especial, sob pena de cancelamento automático do benefício e isso ocorre justamente com a finalidade de proteger o trabalhador, para evitar que ele continue laborando em condição que é prejudicial à sua saúde”, ressaltou a magistrada.

A juíza pontuou, ainda, que “o empregador não está obrigado a alterar a função do empregado, por ocasião da aposentadoria especial”, portanto “não pode ser responsabilizado por fato que não deu causa”. Assim, a Turma manteve a sentença que reconheceu o pedido de demissão do trabalhador e, por unanimidade de votos, negou provimento ao recurso.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

## Discriminação deve ser provada

### Trabalhadora de Uberaba que não provou a dispensa discriminatória por pretender engravidar fica sem indenização

Para magistrados, profissional foi demitida por questões relacionadas ao próprio trabalho

13/04/2021 - Uma ex-empregada de uma instituição de ensino de Uberaba (MG) procurou a Justiça do Trabalho pedindo o pagamento de indenização por danos morais por ter sido dispensada de forma discriminatória.

A alegação foi a de que o desligamento se deu porque pretendia engravidar. No entanto, os julgadores da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) mantiveram, por unanimidade, a decisão de primeiro grau que rejeitou a pretensão. Ao examinar o caso, a desembargadora relatora, Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, entendeu que a trabalhadora não provou a motivação discriminatória da dispensa. Testemunha indicou que a razão da dispensa foi o comportamento inadequado da profissional em questões relacionadas ao próprio trabalho, nada tendo a ver com a intenção de engravidar. A trabalhadora apresentou nos autos contrato de prestação de serviços médicos para fertilização in vitro, datado de 24/2/2017, mas, conforme observou a julga-

dora, o processo de desligamento começou na primeira quinzena de fevereiro de 2017, antes da consulta na clínica de fertilização.

Na visão da magistrada, "não é possível crer como verdadeira a alegação da parte autora no sentido de que o seu atestado médico da consulta havida em 24/2/2017 na clínica de fertilização ensejou a sua dispensa", concluída em 8/3/2017. Acompanhando o voto, os julgadores da Turma entenderam que a autora não provou suas alegações e rejeitaram a tese de dispensa discriminatória. Por não haver ato ilícito, não há que se falar em responsabilidade civil de reparação de dano moral", decidiram ao final, negando provimento ao recurso. "

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

# Força Maior: Escusa para não pagar direitos?

## TRT da 10ª Região (DF/TO) decide que pagamento parcial de verbas rescisórias por força maior só se aplica em casos de extinção da empresa

Empresa deverá pagar integralmente os valores a trabalhadora demitida em justa causa

12/04/2021 - A autorização legislativa para pagamento parcial das verbas rescisórias por motivo de força maior - em razão da situação de calamidade pública decorrente da pandemia de covid-19 - só se aplica aos casos em que ocorre a extinção da empresa

Com esse argumento, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve sentença que obrigou um empregador a pagar integralmente as verbas rescisórias devidas a uma trabalhadora demitida sem justa causa, uma vez que a empresa em questão continua na ativa. Após ficar um mês em licença não remunerada em razão dos efeitos decorrentes da covid-19, a trabalhadora teve o seu contrato de trabalho rescindido por motivo de força maior. A empresa, contudo, pagou somente a metade do valor devido a título de verbas rescisórias. A trabalhadora, então, acionou

a Justiça do Trabalho para receber as correspondentes diferenças. O juiz de primeiro grau julgou parcialmente procedente o pedido, condenando o empregador ao pagamento de verbas rescisórias. Em recurso dirigido ao TRT 10 contra a sentença, a empresa afirma que o pagamento de apenas fração do valor das verbas rescisórias encontraria respaldo legal na Medida Provisória (MP) 927/2000, que reconheceu o estado de calamidade pública no Brasil em razão da pandemia do coronavírus e a figura da força maior para efeitos trabalhistas.

### Extinção da empresa

Em seu voto, o relator do caso, desembargador João Amilcar Silva e Souza Pavan, lembrou que a MP 927/2000 estabelece que durante a pandemia seria reconhecida a hipótese de força maior para fins trabalhistas. A norma em referência, todavia, não fez alusão alguma aos efeitos jurídicos da força maior para fins de rescisão do contrato de trabalho. A autorização legislativa para pagamento de apenas metade

do valor das verbas rescisórias, explicou o desembargador João Amilcar, só é permitida nas hipóteses em que o motivo de força maior resultar na extinção da empresa, o que não ocorreu no caso concreto. "Apesar do inegável efeito deletério experimentado pela reclamada, em razão da crise social e econômica presente" a empresa persistiu em funcionamento, salientou o relator.

### Direitos fundamentais

As MPs 927/2020 e 936/2020 autorizaram, excepcionalmente, a adoção de medidas alternativas para as empresas, mas com a finalidade de garantir a permanência do vínculo empregatício e a manutenção da renda. Segundo o relator, não há, no ordenamento jurídico vigente, fundamento para acolher a tese da empresa, sendo devido à empregada a totalidade do valor de suas verbas rescisórias. "A propósito,

a preservação dos direitos fundamentais - gênero da espécie sociais - é requisito essencial para a construção de uma sociedade mais adequada, ainda que em tempos de crise, nada justificando a sua flexibilização, que aprofunda as diferenças e ocasiona retrocesso de difícil ou impossível recuperação", concluiu o relator ao votar pelo desprovimento do recurso. A decisão foi unânime.

Fonte: TRT da 10ª Região (DF/TO)

## FGTS e a pandemia

### Extinto mandado de segurança que pretendia o levantamento do FGTS em razão da pandemia

Decisão é do TRT da 1ª Região (RJ)

08/04/2021 – Os desembargadores que compõem a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) julgaram extinto mandado de segurança, por incabível, considerando incompetente a Justiça do Trabalho para o levantamento de depósitos de FGTS em razão do estado de calamidade decorrente da pandemia de covid-19. O entendimento do colegiado foi que o caso em tela envolveria uma relação entre o trabalhador e órgão gestor do FGTS, e não uma relação laboral.

A ação foi ajuizada contra ato do juízo da 81ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro que indeferiu a antecipação de tutela para o levantamento dos valores de FGTS, requerido em reclamação Trabalhista. A autoridade dita coatora negou o pedido de urgência com fundamento na necessidade de produção de provas da ruptura contratual como rescisão indireta, modalidade que autorizaria o levantamento dos valores em questão. O impetrante requereu a

tutela de urgência dos valores vinculados à sua conta do FGTS em razão do atual cenário da pandemia da covid-19, e sob o argumento de ter refletido no seu rendimento familiar, fundamentando o pedido na decretação do estado de calamidade pelos governos federal, estadual e municipal. Segundo ele, tal liberação não dependeria de comprovação da terminação contratual, ferindo direito líquido e certo, requisito do mandado de segurança. Em seu voto,

o redator designado, desembargador Antônio Paes Araújo, julgou extinto o processo, por considerar incompetente a Justiça do Trabalho para processar e julgar ação envolvendo pedido de levantamento de FGTS em razão de estado de calamidade pública decorrente da pandemia.

O desembargador se baseou no artigo 114 da CF/88, que estabelece as hipóteses desta competência, e não contempla, ao seu julgamento, o caso em questão. E assim fundamentou: "A pretensão para o levantamento dos depósitos existentes na conta vinculada do FGTS em razão do estado de calamidade decorrente da pandemia do novo coronavírus – vetor da covid-19, diz respeito à trabalhadora e ao órgão gestor do FGTS, de modo que, embora o FGTS tenha origem na relação de emprego, a relação jurídica que permeia o vínculo entre a trabalhadora e a entidade gestora do FGTS distingue-se da relação de trabalho, de tal sorte que a tese da im-

petrante que permitiria o levantamento do saldo do FGTS, com fundamento no inciso XVI, do art. 20 da Lei nº 8.036/90, não se enquadra na seara trabalhista (art. 114 CF/88), porquanto relaciona-se à administração do próprio fundo, gerido pela Caixa Econômica Federal, atraindo, pois, a competência da Justiça Federal para o seu processamento e julgamento, a teor do disposto no art. 109, Inciso I, da CF/88."

O magistrado observou, ainda, que apesar da ampliação da competência da Justiça do Trabalho promovida pela EC nº 45/2004, que incluiu novas causas para a obtenção de autorização para levantamento FGTS em razão da ocorrência de desastre natural ou estado de calamidade pública, o caso em questão não envolvia sujeitos de relação de trabalho, mas trabalhador e órgão gestor do FGTS. Neste sentido, por maioria, o colegiado julgou extinto o mandado de segurança, por incabível.

Fonte: TRT da 1ª Região (RJ)

# Afastamento necessário

## Motorista de Santa Catarina que teve CHN suspensa depois de se envolver em acidente durante horário de trabalho não será indenizado

Profissional foi realocado para funções administrativas enquanto regularizava habilitação

29/04/2021 - Foi negado o pedido de indenização por danos morais feito por um motorista de caminhão remanejado para uma função administrativa depois de se envolver num acidente grave e ter sua habilitação suspensa. A decisão é da Terceira Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) por unanimidade de votos.

O acidente aconteceu no final de 2012 em Minas Gerais, quando o caminhão dirigido pelo empregado sofreu uma colisão com outra carreta, o que resultou na morte de três pessoas. A polícia realizou exames e constatou a presença de álcool no sangue do condutor, que ficou preso por quatro meses e teve a carteira suspensa desde então.

Depois de obter o direito a responder o processo em liberdade, o empregado concordou com a proposta da empresa de permanecer em afastamento remunerado até a liberação de sua habilitação. Passados quatro anos sem a regularização, a empresa decidiu remanejar o trabalhador para uma função administrativa.

### Ócio forçado

Ao propor a ação, o empregado disse não ter recebido qualquer assistência do empregador em relação ao acidente e alegou ter sido forçado a assinar um termo para permanecer em casa, numa situação de ócio forçado. Ele também relatou receber ameaças do supervisor e queixou-se de ter sido remanejado para uma unidade a 140 quilômetros de sua residência. Já a empresa afirmou que o afastamento remunerado havia sido decidido em comum acordo com o empregado e deveria durar até que ele conseguisse regularizar sua habilitação, o que acabou não acontecendo. O representante da companhia também negou as ameaças e disse que o motorista foi remanejado para a filial da empresa mais próxima da sua residência. O caso foi julgado pela Vara do Trabalho de Navegantes, em agosto do ano passado. Após ouvir o depoimento das testemunhas e examinar o conjunto de provas, o juiz do trabalho Valdomiro Landim entendeu que o afastamento não poderia ser interpretado como um tratamento

danoso à moral do trabalhador, ressaltando também não haver provas das ameaças do supervisor. "Depreende-se que a permanência do empregado em casa e sem trabalhar foi situação acordada entre ele e a empregadora e deveria perdurar somente até o restabelecimento da sua licença para direção, o que acabou não acontecendo", destacou o magistrado. A decisão foi mantida pela 3ª Câmara do TRT-SC. Em seu voto, o desembargador-relator Nivaldo Stankiewicz afirmou não enxergar na proposta de afastamento uma situação que pudesse ser considerada vexatória e danosa à dignidade do empregado. "Esses fatos e circunstâncias não comprovam o alegado assédio moral, pois houve um acordo entre as partes para que isso ocorresse — em razão dos graves fatos envolvendo o acidente e a consequente suspensão da CNH", afirmou o relator. "Inclusive não há nos autos notícia de que tenha cessado a suspensão da CNH", observou.

Não houve recurso da decisão.

Fonte: TRT da 11ª Região (SC)

## Danos morais

### Renomado restaurante de SP é condenado a indenizar empregada por maus-tratos e violação à privacidade

Episódios foram confirmados por testemunhas

28/04/2021 – A Quinta Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), de forma unânime, manteve a decisão da 3ª Vara do Trabalho de Bauru de reversão da justa causa aplicada à trabalhadora que não suportou os maus-tratos no ambiente de trabalho.

O colegiado manteve também a condenação da empresa, um restaurante de um renomado steak house, a uma indenização por danos morais no valor de R\$ 4.938,30, pelo “tratamento humilhante” despendido à autora, que envolvia gritos, constrangimento e humilhação por parte da superior hierárquica, mas também condições ruins no uso de equipamentos da cozinha, no uso de uniformes inadequados e constrangimento à privacidade da trabalhadora por parte de um preposto

que adentrava nos alojamentos das funcionárias à noite. A empresa tentou se defender alegando a validade da justa causa aplicada à trabalhadora que “já contava com inúmeras medidas disciplinares aplicadas por atrasos e ausências injustificadas”, além de “incontinência de conduta ou mau procedimento: por várias faltas e atrasos injustificados”. Também negou a condenação aos danos morais, afirmando que nada do que foi alegado pela trabalhadora foi provado.

### Justa causa

O relator do acórdão, desembargador Lorival Ferreira dos Santos, afirmou que pela análise do conjunto probatório dos autos, “não há como se concluir que a

profissional tenha cometido falta revestida de gravidade suficiente para configurar a justa causa nos termos do art. 482, ‘b’ e ‘e’, da CLT”, isso por-

que, pelos documentos juntados aos autos, a empresa apenas comprovou que a empregada, ao longo do contrato de trabalho (2/10/2017 a 1/10/2018) foi penalizada apenas com uma advertência escrita por atraso no dia 17/8/2018 e uma suspensão de um dia pela falta injustificada no dia 7/9/2018. O relator afirmou que a empresa deveria ter observado a "proporcionalidade entre o ato praticado e a pena a ser aplicada, reservando a pena máxima apenas para atos de gravidade extrema, o que não é o caso dos autos". No caso

das condições precárias de trabalho, especialmente no que se refere aos equipamentos, uma testemunha da empregada confirmou que "havia fios descascados que davam choque", que "as lavadoras chegaram a queimar a empregada, por apresentarem defeito" e que "não era procedido o reparo dos equipamentos". Com relação ao vestuário, a testemunha confirmou que a colega era obrigada a usar "uniformes furados, assim como sapatos" e que "mesmo solicitada a substituição, não era procedida".

## Tratamento

A testemunha também confirmou que a colega "não era tratada com respeito pela sua chefe", sendo comuns gritos e "cala a boca". Por fim, confirmou que um preposto do restaurante costumava comparecer no alojamento das funcionárias, durante o período da tarde, quando acompanhado pelo pessoal da qualidade, mas "também costumava comparecer após o expediente, por volta das 23h, quando batia na porta e já abria com sua chave, sem qualquer respeito à privacidade das funcionárias que lá estavam". Nesse alojamento, que era só de mulheres, segundo o depoimento da testemunha, ocorreram "situações constrangedoras, quando, por exemplo, estava saindo do banho, em roupas íntimas, e surpreendeu-se com a presença do preposto".

A testemunha da empresa, no entanto, afirmou que "não presenciou a reclamante sendo ofendida por sua chefe", e

que "nunca prestou atenção em como era o uniforme da profissional, logo, se apresentava ou não rasgos e furos".

Para o colegiado, ficaram assim comprovadas as condições precárias do ambiente de trabalho, a condição degradante a que a autora foi submetida, junto com os demais empregados, não trazendo a empresa aos autos "provas que pudessem elidir referida conclusão". O colegiado afirmou ainda que é "inegável o tratamento humilhante despendido à reclamante ao ser tratada aos gritos, o que se revela claramente abusivo e atentatório aos princípios da boa-fé e eticidade das relações contratuais", e concluiu que, "embora a dor seja imensurável, a reparação tem por finalidade minimizar o sofrimento da vítima e desestimular a reiteração do ato", e que o valor fixado pelo Juízo de origem no importe de R\$4.938,30 se mostra adequado.

Fonte: TRT da 15ª Região (Campinas/SP)

## Aleitamento no trabalho

### TRT da 2ª Região (SP) decide que obrigação de empregador de fornecer local apropriado para trabalhadoras amamentarem termina aos 6 meses de idade da criança

Acórdão foi baseado no artigo 396 da CLT

27/04/2021 - Os magistrados da Décima Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) mantiveram sentença da VT/Poá que condenou uma rede de supermercados a providenciar, em 90 dias, local adequado para suas empregadas mães amamentarem e deixarem seus filhos até os 6 meses de vida.

O recurso do Sindicato dos Empregados do Comércio de Guarulhos pedia a prorrogação desse prazo até os 5 anos da criança. E um parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT) opinava pela garantia do período de amamentação até os 2 anos de idade.

Contra a decisão de primeiro grau, do juiz do trabalho substituto Diego Reis Massi, a entidade sindical argumentou que a CLT não limita o período de guarda a 6 meses de vida, mas pelo tempo de amamentação, o que se estenderia até os 2 anos de idade, segundo recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS). Citou, ainda, a Constituição Federal (art. 7º, XXV), que garante aos trabalhadores assistência aos filhos desde o nascimento até 5 anos em creches ou pré-escolas. O acórdão (decisão de segundo grau), de relatoria da desembargadora Wilma Gomes da Silva Hernandez, ressaltou que a disponibilização de local apropriado em estabelecimentos onde trabalhem pelo me-

nos 30 mulheres acima de 16 anos para deixarem seus filhos sob vigilância e assistência no período de amamentação (art. 389, § 1º da CLT) é para permitir que a mulher desfrute de dois descansos de meia hora a que tem direito para amamentar o filho até os 6 meses de idade (art. 396 da CLT). A magistrada pontuou que esse mesmo art. 396 § 1º da CLT lei prevê que somente "Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente".

Sobre a recomendação da OMS, o acórdão apontou que a agência de saúde indica o aleitamento materno exclusivo apenas nos primeiros 6 meses de vida, tornando-se o leite materno um complemento alimentar a partir dessa idade. Assim, manteve a sentença original, determinando o prazo de 90 dias para o cumprimento da decisão, e elevou a multa diária para R\$ 300 em caso de descumprimento.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

## Culpa do empregador

### Trabalhador de Minas Gerais receberá indenização após perder auxílio emergencial por culpa do empregador

Segundo acórdão, empresa não deu baixa na carteira de trabalho do profissional

22/04/2021 - Um trabalhador de Cataguases, na Zona da Mata mineira, receberá indenização por danos materiais após perder o auxílio emergencial por ter vínculo empregatício ativo.

O auxílio emergencial é um benefício lançado pelo governo federal devido à pandemia da Covid-19. O profissional alegou que o benefício foi negado porque o empregador não deu baixa no contrato de trabalho no tempo certo. A decisão é da juíza Marisa Felisberto Pereira, em sua atuação na Vara do Trabalho de Cataguases. Ela condenou, ainda, o empregador ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 1 mil, pela retenção da CTPS do trabalhador.

O ex-empregado relatou que foi admitido em 27/9/2019 para exercer a

função de pintor e pediu demissão em 18/3/2020. Postulou, então, o pagamento de indenização por dano moral e, ainda, por dano material, correspondente ao valor do auxílio emergencial, já que o empregador não fez o registro na CTPS da data de saída. Em sua defesa, a empresa alegou que "a atitude do profissional em pedir demissão e, logo após, requerer o pagamento do auxílio emergencial, caracteriza tentativa de enriquecimento ilícito em face do Estado". Mas, ao avaliar o caso, a juíza reconheceu que a tese defensiva não se sustenta.

## Direito

Segundo a julgadora, o pintor pediu demissão em 17/3/2020 e somente em 18/5/2020 requereu o pagamento do benefício. E, de acordo com a magistrada, não há indício de irregularidade ou de prática criminosa e nem mesmo de tentativa de enriquecimento ilícito por parte do profissional, que apenas fez uso do seu direito ao requerimento do benefício ofertado pelo governo federal.

“Como se vê, diferentemente dos critérios para pagamento do seguro-desemprego, o pagamento do auxílio emergencial não está vinculado à dispensa por parte do empregador, bastando a situação de desemprego”, ressaltou a juíza. Pelas provas produzidas, a magistrada entendeu que foi o empregador quem deu causa ao indeferimento do requerimento do reclamante, ao não proceder à devida baixa do contrato de trabalho, não só na CTPS, mas também junto aos órgãos competentes, descumprindo o parágrafo 6º, do artigo 477, da CLT.

Assim, a juíza condenou o empregador ao pagamento de indenização por

danos materiais, no valor correspondente a três parcelas do auxílio emergencial, no total de R\$ 1,8 mil. Quanto ao dano moral, ficou demonstrado no processo que, somente em 25/6/2020, o empregador entrou em contato com o pintor para agendar a entrega da CTPS. E, segundo a juíza, ainda que se considere que o contato tenha sido feito antes do recebimento da notificação dessa ação, essa circunstância não socorre a ex-empregadora.

“Nos termos do artigo 29 da CLT, o empregador tem o prazo de cinco dias úteis para proceder às anotações na CTPS do empregado, podendo adotar meios eletrônicos, o que não ocorreu no caso dos autos”, concluiu a julgadora, determinando o pagamento da indenização por danos morais de mil reais. Julgadores da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) deram provimento parcial ao recurso da empresa para excluir a obrigação de fazer referente à anotação da CPTS, bem como a respectiva multa pelo eventual descumprimento da obrigação.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

# É possível acúmulo de cargos

## TRT da 21ª Região (RN) mantém acúmulo de função de técnica de enfermagem impedida de assumir cargo por excesso de carga horária

EBSERH tinha se negado a empossar profissional

20/04/2021 - A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) determinou à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) que mantenha a contratação de técnica de enfermagem também funcionária do Município de Parnamirim (RN). A empresa se recusou a empossá-la devido à carga horária semanal com o acúmulo de serviço nos dois lugares, que ficaria maior do que o permitido pela legislação.

Porém, de acordo com o desembargador Eridson João Fernandes Medeiros, relator do processo no Tribunal, "a compatibilidade de horários decorre da simples inexistência de sobreposição entre as jornadas de trabalho a que submetido o servidor público".

No processo, a técnica de enfermagem pede sua posse no Hospital Universitário Maternidade Ana Bezerra (HUAB), em Santa Cruz (RN).

A EBSERH, que administra os hospitais universitários no país, alegou que o somatório das jornadas de trabalho ultrapassa as 60 horas permitidas em parecer da Advocacia Geral da União - AGU (CGU/AGU nº 09/2015).

Para ela, contratar a autora do processo implicaria em contrariar normas trabalhistas, como a que determina a fruição do intervalo intrajornada e do descanso semanal remunerado.

## Acumulação

O desembargador Eridson João Fernandes Medeiros destacou, no entanto, que a Constituição permite o acúmulo no Serviço Público para professor e profissional da saúde, mas, "em momento algum, disciplinou a jornada decorrente do acúmulo de empregos nas relações privadas".

Ele citou jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) no sentido de que a compatibilidade de funções decorre da simples inexistência de sobreposição entre as jornadas de trabalho. Além de parecer mais recente da própria AGU (AM - 04 de 2019) com este mesmo entendimento.

De acordo com o magistrado, a exaustão provocada pelo acúmulo dos dois cargos tem que ser comprovada a partir de situações concretas, e não de meras presunções de que aquelas

jornadas serão exaustivas e necessariamente causarão prejuízo na prestação do serviço público.

Desse modo, somente após verificar-se, no caso concreto, a ocorrência de faltas disciplinares, falha no desempenho ou descumprimento da jornada de trabalho, seria permitido a empresa aplicar as penalidades previstas.

Ou seja, "apenas diante de demonstrada incompatibilidade ou prejuízo à prestação dos serviços, torna-se possível a imposição de penalidade e/ou impedimento de acumular os cargos".

A decisão da Segunda Turma foi por unanimidade e manteve o julgamento inicial da 6ª Vara do Trabalho de Natal (RN).

Fonte: TRT da 21ª Região (RN)

## Força maior

### Empresa de Montes Claros é absolvida de indenizar família de trabalhador morto ao ser atingido por raio enquanto trabalhava

Para desembargadores, empresa forneceu EPIs e adotou medidas para proteger profissionais em caso de chuvas

15/04/2021 - Uma empresa da cidade de Montes Claros, no Norte de Minas Gerais, foi absolvida de pagar indenização por danos morais à família de um trabalhador morto em serviço, vítima de um raio. A decisão é dos integrantes da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que reconheceram ausência de culpa da empresa, ao acompanhar o voto da relatora, desembargadora Jaqueline Monteiro de Lima. Os julgadores mantiveram, portanto, a decisão do juízo da 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros.

A morte do empregado aconteceu em 2012 por parada cardiorrespiratória, após ter sido atingido por uma descarga elétrica de um raio ao transitar por um pátio externo durante o horário de trabalho. Na ação trabalhista, a mãe e os irmãos do empregado falecido requereram o reconhecimento da culpa

do empregador pelo acidente. Alegaram que o empregador não propiciou regular proteção aos seus empregados.

Salientaram que, “apesar de o empregador ter conhecimento dos sinais de chuva, permitiu que a vítima continuasse trabalhando por um período con-

siderável (20 min), durante uma tempestade". A família argumentou, ainda, que não havia técnico em segurança do trabalho no momento do acidente e não foram fornecidos EPIs destinados à prevenção de acidente por descarga elétrica.

Mas, ao examinar o caso, a desembargadora relatora deu razão à empregadora. Para a magistrada, não há nos

autos prova de culpa da empresa pela morte do empregado. "Tampouco se pode falar em responsabilidade objetiva do empregador, já que a natureza das funções exercidas pelo de cujus, de encarregado de carvoaria, não pode ser considerada de risco para os efeitos do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil", ressaltou.

## Responsabilidade

Testemunhas ouvidas no processo confirmaram que a empregadora determinava que, quando houvesse chuva, o serviço fosse paralisado. Medida que, segundo a desembargadora, demonstra que não houve negligência e ausência de adoção de medidas necessárias para a proteção cautelosa e preventiva de seus empregados quanto a um evento natural, como a chuva.

Além disso, na visão da desembargadora, restou confirmado no processo que a vítima sabia da possibilidade de chuva. "Por isso, pediu agilidade no trabalho, o que evidencia que assumiu o risco de trabalhar em condições contrárias às determinadas pelo reclamado".

Por outro lado, a magistrada reforçou que também ficou provado que a empregadora instalou para-raios e havia abrigos para a chuva. "A orientação era para não trabalhar com chuva; o réu fornecia EPI, inclusive o de cujus estava utilizando-o no dia do acidente, sendo certo que foram adotadas medidas de segurança, cumprindo o comando legal", pontuou a desembargadora, lem-

brando que foi prestada assistência imediata, com brigadistas treinados da empresa e foi acionado o Samu.

Para a relatora, é certo que a queda do raio, que causou a morte do trabalhador, é típico caso fortuito que afasta a responsabilidade civil do reclamado. "Não há, pois, como o empregador ser responsabilizado pelo pagamento de indenizações por danos morais e materiais, bem como de pensionamento vitalício, na medida em que a hipótese é de fortuito externo e não de fortuito interno".

Segundo a desembargadora, um raio atingir uma pessoa é fato imprevisível e alheio às atividades da empresa e do empregado, principalmente quando tomadas todas as medidas de segurança possíveis, tais como a instalação de para-raios, treinamento dos empregados, fornecimento de EPIs e oferta de abrigos. "E, por derradeiro, não há informação de conduta do reclamado que tenha contribuído para a ocorrência do infortúnio", concluiu, negando o pedido da família.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

## Sem função

### Empresa é condenada por deixar empregado sem atividades após licença médica

Decisão é do TRT da 21ª Região (RN)

15/04/2021 - A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) condenou a Teleperformance CRM S.A. a pagar indenização por dano moral, no valor de R\$ 5 mil, a ex-empregado que ficou em "ócio forçado", sem atividade profissional, após retornar de licença-médica.

De acordo com o desembargador Ronaldo Medeiros de Souza, relator do processo no TRT 21, os depoimentos testemunhais demonstram "o abuso, injustificável, do poder diretivo patronal, impingindo ao trabalhador uma verdadeira humilhação".

O autor do processo trabalhou para a empresa, como "gerente de atendimento", de julho de 2014 a maio de 2019.

No pedido por indenização por danos morais, ele alegou que, após retornar de um auxílio-doença acidentário, ficou parado por três meses e quinze dias.

Nesse período, teria ficado com um sentimento crescente de desvalorização, tendo havido, no caso, lesão à sua honra de empregado e descumprimento do contrato de trabalho.

Em sua defesa, a empresa alegou que não houve irregularidade no procedimento de "suspensão de acesso ao sistema" pelo ex-empregado.

Como ele ficou afastado por mais de sete meses devido ao auxílio-doença, essa "suspensão" seria praxe em re-

lação aos funcionários que ficam fora das atividades por um tempo longo.

Isso porque seria preciso fazer uma reciclagem profissional com este empregado, devido ao tempo de afastamento, e também por lidar com informações sigilosas dos clientes do Itaú Unibanco S.A. (condenado subsidiariamente no processo).

No entanto, para o desembargador Ronaldo Medeiros de Souza, após análise da prova testemunhal, o procedimento da empresa é "amplamente tratado pela doutrina e pela jurisprudência pátrias, que o rejeita frontalmente, catalogando-o como uma modalidade de assédio moral no ambiente de trabalho".

A decisão da Segunda Turma do TRT 21 manteve, por unanimidade, a condenação por dano moral da 6ª Vara do Trabalho de Natal (RN).

No entanto, reduziu, por maioria, a indenização de R\$ 8 mil, imposta originalmente pela Vara do Trabalho, para R\$ 5 mil.

Fonte: TRT da 21ª Região (RN)

# Condenação por homofobia

## Banco é condenado em danos morais por prática de homofobia

Decisão é do TRT da 6ª Região (PE)

09/04/2021 - Por unanimidade, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) condenou o Banco Bradesco S.A ao pagamento de danos morais a um de seus gerentes que foi alvo de homofobia no trabalho.

De acordo com a relatora da decisão, desembargadora Eneida Melo, as provas colhidas no processo demonstraram que o trabalhador foi vítima de assédio moral por parte de colegas e de dois de seus superiores e que a própria demissão se deu por caráter dis-

criminatório. A magistrada salientou, ainda, que os reiterados episódios de humilhação no ambiente laboral, por certo, contribuíram com o surgimento ou agravamento do transtorno de ansiedade e depressão sofridos pelo empregado.

## Discriminação

Testemunha que trabalhou com o profissional na agência de Serra Talhada depôs ter presenciado condutas homofóbicas praticadas por colegas e pelo próprio gerente da unidade, que usava expressões como "viadinho" para se referir ao empregado e dava conotação sexual quando a cobrança de metas era direcionada ao autor da ação. A desembargadora Eneida Melo também enfatizou laudo médico da vítima, no qual se inferia que, além dos deboches, o trabalhador também sofria porque era excluído por seus colegas, de grupos de WhatsApp, redes sociais e porque estes evitavam se aproximar dele.

A despeito dessa situação, o trabalhador registrou o alcance de metas ao

longo dos 10 anos em que trabalhou na instituição bancária. Havendo recebido algumas promoções, inclusive passando a ocupar o posto de gerente. Neste contexto, profissional destacou que a sua demissão teve caráter homofóbico, porque, na mesma data, também foi desligado o colega, de outra agência, com o qual tinha um relacionamento. E não foi informado o motivo da demissão para nenhum dos dois. Para a desembargadora-relatora, o conjunto dos depoimentos e as provas do tratamento homofóbico permitem firmar a convicção de que o motivo do desligamento teve viés discriminatório, conduta que viola a dignidade da pessoa humana e a Constituição Federal.

## Respeito

A Segunda Turma do TRT 6 concluiu justa aplicação de indenização por danos morais no valor total de R\$ 90 mil, frente a quatro vertentes. A primeira delas pelo constante tratamento discriminatório que o trabalhador sofria, sendo evidente que afetava sua dignidade e autoestima. A relatora evidenciou ser obrigação do empregador a promoção de um ambiente de trabalho sadio, no qual todos os funcionários sejam tratados com respeito.

A segunda vertente se dá em razão dos danos à saúde do trabalhador vítima do assédio moral. Conforme laudos médicos e documento do INSS liberando o auxílio-acidentário, o reclamante sofria transtorno de ansiedade e depressão e, de acordo com a relatora, as doenças estão relacionadas às condições suportadas ao longo do contrato de trabalho. A demissão discriminatória é a causa da terceira vertente.

Já a quarta não está relacionada ao tratamento homofóbico, mas ao fato

de que o trabalhador precisava transportar dinheiro da empresa, em carro próprio e sem escolta, ou seja, em desacordo com o estabelecido pela Lei 7.102/83. "O trabalhador incumbido de realizar o transporte de numerário enfrenta o risco de sofrer assaltos no percurso - muito mais do que a população em geral -, o que compromete sua integridade física e psicológica", afirmou a relatora em seu voto.

Por fim, a Turma também deu provimento ao recurso do reclamante para declarar o direito à estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 meses, contados da data da cessação do auxílio-acidentário pelo INSS, condenando o Bradesco a recolher o FGTS do período e pagar a complementação da remuneração nos moldes do que estava previsto na Convenção Coletiva da categoria da época. Também determinou que a empresa pagasse adicional de hora-extra referente a um período de, aproximadamente, um ano.

Fonte: TRT da 6ª Região (PE)

## Penhora de previdência privada

### Pleno do TRT da 6ª Região (PE) julga legal penhora de previdência privada para quitação de dívida trabalhista

Decisão se deu em mandado de segurança

08/06/2021 - O Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) reconheceu que valores originários de aposentadoria recebida de plano de previdência privada podem ser bloqueados pela justiça para pagamento de dívida trabalhista.

A decisão foi tomada na apreciação de um mandado de segurança em que a parte executada pediu que o Pleno suspendesse decisão de primeira instância que determinou a penhora de previdência privada para satisfazer créditos de um processo do trabalho. O julgamento foi realizado no dia oito de março de 2021.

No texto do acórdão, a desembargadora redatora, Eneida Melo Correia de Araújo, argumenta que "Os créditos trabalhistas têm natureza alimentar, com o que seria injusto que, diante de um quadro fático e jurídico de tal ordem, fosse atendida a pretensão do Impetrante, opondo obstáculo ao andamento da execução."

Afirma a desembargadora Eneida Melo que, conforme demonstram os autos do processo, o magistrado de primeira instância agiu absolutamente de acordo com a legislação. "É que a jurisprudência tem firmado o posicionamento de que o art. 833, §2º do CPC autori-

za a penhora de parte de rendimentos, subsídios ou proventos de aposentadoria para satisfação de crédito de caráter alimentício, como no caso dos créditos trabalhistas", esclarece a desembargadora.

No pedido de suspensão da penhora de sua previdência privada realizada pelo juiz na vara do trabalho, o impetrante informa ser um dos executados em ação contra o Instituto de Neurocirurgia e Neurologia do Recife Ltda. e defende a impenhorabilidade dos rendimentos, o que encontraria apoio tanto na legislação quanto no entendimento dos tribunais superiores. Ele acrescenta ainda que depende do valor bloqueado para o sustento de sua família.

A decisão do Tribunal Pleno, que se deu por maioria, tornou sem efeito a concessão de liminar na segunda instância, que havia suspendido a penhora dos créditos de previdência privada determinada pela vara do trabalho.

Fonte: TRT da 6ª Região (PE)

## Má fé da profissional

### Negada indenização a trabalhadora grávida por recusa de reintegração ao emprego em São Paulo

Para magistrado, profissional não agiu de boa fé

07/04/2021 - Uma trabalhadora grávida que foi dispensada sem justa causa teve pedido de indenização por estabilidade provisória negado. O juiz Diego Taglietti Sales, da 4ª Vara do Trabalho de Mogi das Cruzes (SP), entendeu que a autora não agiu de boa fé e se recusou a ser reintegrada ao trabalho, alegando incompatibilidade e clima hostil durante o processo de demissão.

"Ao descobrir a gravidez, a autora da ação se utilizou de várias maneiras para não ser reintegrada e receber indenização do período de garantia de emprego sem executar o labor, mesmo tendo a ré ofertado o emprego e não havendo qualquer situação que impossibilitasse a reintegração (...) Restou evidente que a profissional não buscava a manutenção do emprego e agiu de maneira que refoge aos ditames da boa-fé", afirmou o magistrado.

A lei garante à empregada gestante o direito à estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, sendo que a confirmação da gravidez refere-

-se à data da concepção do nascituro, independentemente da data da ciência da própria gestante ou do empregador.

No entanto, de acordo com o magistrado, não se discute a ciência ou não do estado e gravidez ou renúncia à garantia, mas sim uma conduta da autora a dificultar possível reintegração apenas para receber a indenização. "Portanto, deferir uma indenização nesse caso, implicaria em subversão do sistema jurídico e indevido enriquecimento sem causa da reclamante", explicou.

Na sentença, o juiz acolheu os pedidos de pagamento das verbas rescisórias a que a funcionária tinha direito.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

## Consultor não tem vínculo

### Negado vínculo de emprego entre consultor de engenharia e empresas contratantes dos serviços

Decisão é do TRT da 4ª Região (RS)

05/04/2021 - A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) não reconheceu a existência de relação de emprego entre um consultor e as empresas de engenharia que o contrataram para prestar serviços. Os desembargadores fundamentaram que não foi constatada a ocorrência de subordinação entre as partes, requisito essencial para a configuração do vínculo.

No entendimento da Turma, o trabalhador autônomo foi contratado especificamente para a atividade de consultoria, na qual não se submetia a ordens nem ao poder punitivo do empregador. A decisão unânime reforma, no aspecto, a sentença proferida pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Lajeado.

Conforme o processo, o autor trabalhou junto às rés no período de março de 2015 a maio de 2016, prestando consultoria com objetivo de obter maior

produtividade na confecção de concreto. Não foi formalizado um contrato de prestação de serviços entre as partes. Segundo depoimento da preposta, o autor comparecia nas empresas cerca de duas vezes por semana, em dias à sua escolha, e também ajudava a estabelecer metas para os gerentes da ré.

Ao analisar o caso em primeira instância, o juiz assinalou que uma vez negada a prestação de serviço com natureza de relação de emprego, as rés “deve-

riam apresentar, no mínimo, um contrato de prestação de serviços na área de consultoria, a fim de demonstrar que a relação jurídica não era de emprego, mas de natureza civil/comercial", o que não fizeram. No entendimento do magistrado, tal motivo é suficiente para que se reconheça a existência de vínculo de natureza empregatícia entre as partes. Nesses termos, o magistrado julgou procedente o pedido.

As rés recorreram ao TRT 4. Para a relatora do processo na Primeira Turma, desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti, embora a personalidade na prestação do serviço do autor seja inegável, assim como a não eventualidade, não se verifica, de fato, a existência de subordinação. Segundo ela, conforme depoimento da sócia, o reclamante não recebia ordens ou orientações – ao contrário, era ele quem orientava e auxiliava a estabelecer metas para os gerentes.

"Ao que percebo, o profissional tinha plena autonomia para decidir os dias e número de horas trabalhadas, recebendo remuneração expressiva (...) justamente pelo serviço especializado que realizava", destacou a magistrada. Além disso, a julgadora considerou que "o fato de a empresa exigir resultados da consultoria prestada pelo reclamante não significa existência de subordinação, mas apenas a legítima expectativa de cumprimento da atividade contratada, a qual inclusive previa prazo para implementar resultados positivos".

Nesse contexto, a Turma entendeu pela reforma da decisão da origem, indeferindo o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes. Também participaram do julgamento a desembargadora Rosane Serafini Casa Nova e o desembargador Roger Ballejo Villarinho. Cabe recurso do acórdão ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)

## Planos Collor I e II

### Suspensas ações em fase recursal sobre expurgos inflacionários dos Planos Collor I e II

O ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), determinou a suspensão de todos os processos em fase recursal que tratem dos expurgos inflacionários referentes aos valores bloqueados dos Planos Collor I e II.

A suspensão não atinge as ações em fase de execução, liquidação e cumprimento de sentença ou em fase instrutória.

A decisão se deu nos autos do Recurso Extra-

ordinário (RE) 631363, com repercussão geral (Tema 284), que se refere ao Plano Collor I, e atinge também o RE 632212 (Tema 285), que trata do Plano Collor II.

### Outros processos

O ministro Gilmar Mendes destacou que tramitam no STF mais três ações sobre os expurgos inflacionários decorrentes dos planos econômicos: a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 165, cujo relator é o ministro Ricardo Lewandowski, e os REs 591797 (Tema 265) e 626307 (Tema 264), atualmente relatados pela ministra Cármen Lúcia.

Em relação aos últimos, o antigo relator, ministro Dias Toffoli, determinou, em 2010, a suspensão de todos os feitos em fase recursal que tratassem dos Planos Bresser e Verão e valores não bloqueados do Plano Collor I. Em 2017, foi homologado acordo e determinado o sobrestamento dos recursos por 24 meses, para que os interessados pudessem aderir às propostas.

### Suspensão nacional

Sobre os casos de sua relatoria, o ministro Gilmar Mendes também homologou acordo, em 5/2/2018, e abriu prazo semelhante para a adesão dos interessados, com a suspensão nacional de todos os processos individuais ou cole-

tivos sobre os Planos Collor I e II. Em 7/4/2020, homologou aditivo do acordo e determinou a prorrogação da suspensão do julgamento do REs 631363 e 632212 por 60 meses, a contar de 12/3/2020.

### Insegurança jurídica

Segundo ele, permanece válida a determinação de suspensão nacional proferida pelo ministro Dias Toffoli em 2010 sobre os Planos Bresser e Verão e valores não bloqueados do Plano Collor I. Porém, não ocorre o mesmo em relação aos processos que tratam do Plano Collor II e dos valores bloqueados do Plano Collor I, o que tem causado grande insegurança e controvérsias

quanto à aplicação do direito pelos tribunais de origem.

Dessa forma, Gilmar Mendes verificou a necessidade de harmonização das determinações do STF, especialmente em relação à suspensão nacional das ações em curso. Ele frisou, ainda, a importância de uniformizar os provimentos judiciais e privilegiar a autocomposição dos conflitos sociais.

Fonte: AASP

## Custo do home office

### Empresa varejista terá que indenizar trabalhador que comprou equipamentos para home office

Empresa responsável por rede de importantes lojas do comércio varejista terá que reembolsar um trabalhador que comprovou gastos com a aquisição de equipamentos para trabalhar em regime de teletrabalho. A decisão é da juíza substituta da 2ª VT de São Caetano do Sul, Isabela Parelli Haddad Flaitt.

Para que fosse possível exercer sua atividade laboral de casa, entre maio e junho de 2020, o reclamante havia adquirido headset, aparelho de celular, monitor de desktop, Pacote Office e cabo HDMI, no valor de aproximadamente R\$ 2 mil. Ele ocupava um cargo no departamento de gestão de clientes e fazia ligações durante o expediente. Apesar de a reclamada ter afirmado que sempre ofereceu todo o suporte para que seus empregados realizassem suas funções em regime de teletrabalho, tal ação não foi comprovada nos autos.

"Não houve a demonstração por parte da reclamada no sentido de que forneceu, ainda que em comodato, os equipamentos e meios adequados para que o obreiro desempenhasse de modo satisfatório o seu labor, descumprindo o previsto na Medida Provisória nº 927/2020, cuja vigência, repita-se, se deu até 19 de julho deste ano, data posterior à rescisão contratual", afir-

mou a magistrada em sentença.

A Medida Provisória nº 927/2020 versa sobre a implementação do regime de teletrabalho como uma das alternativas para o enfrentamento do estado de calamidade pública causado pela pandemia da covid-19.

A ré também não impugnou o fato de que o reclamante necessitava dos itens adquiridos exclusivamente para exercer suas atividades em home office. "Logo, julgo procedente o pedido de reembolso das despesas efetuadas com a implementação do teletrabalho pelo obreiro, cujo valor será apurado de acordo com aqueles comprovados nas notas fiscais juntadas aos autos", concluiu a juíza.

A magistrada excluiu da obrigação de reembolso o valor gasto pela aquisição de um telefone celular, considerado por ela objeto particular do trabalhador, já que não se comprovou o uso exclusivo para atividades da empregadora.

(Processo nº 1000766-98.2020.5.02.0472)



# Celulares e redes sociais na Justiça do Trabalho

## Justiça trabalhista rastreia celular e redes sociais contra falsos depoimentos em ações

A Justiça do Trabalho tem treinado magistrados e servidores para usar redes sociais, rastreamento por celular, mensagens em aplicativos e biometria. A ideia é reduzir a dependência de testemunhas e evitar depoimentos mentirosos.

Juízes são estimulados a buscar dados em operadoras de telefonia, aplicativos, serviços de backup e nuvens de armazenamento para que provas digitais substituam oitivas —uma tradição nos processos— até das partes.

Para evitar violação de privacidade e intimidade, recomenda-se o segredo de Justiça nas ações trabalhistas. À frente dos cursos estão especialistas em direito digital e crimes cibernéticos.

A prática, no entanto, deverá causar debates. A OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) ainda não tomou conhecimento da estratégia. Advogados alertam para os riscos da tecnologia.

O comando da Justiça do Trabalho espera que as provas digitais sejam usadas na solução de ações sobre justa causa, horas extras, equiparação salarial e assédio moral e sexual, entre outros temas.

O direito ao recebimento de horas extras, por exemplo, seria confirmado ou rejeitado com geolocalização por celular. A ferramenta poderia atestar ou descartar a permanência no local de trabalho.

A biometria, usada para liberar acessos, se mostraria capaz de dizer quantos empregados entram, saem e descansam em uma empresa. Uma foto em uma rede social poderia fundamentar uma justa causa.

“O juiz, diante de depoimentos testemunhais contraditórios, demanda tempo para cotejar com outras provas no processo, até para se assegurar se o testemunho é verídico ou falso. Com as provas digitais, irá identificar a verdade dos fatos com muito mais segurança”, diz a ministra Maria Cristina Peduzzi, presidente do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

Em tempos de Covid-19, ações à espera de

juízo, que após a reforma trabalhista de 2017 caíram, se acumulam. A pandemia forçou a realização de audiências telepresenciais, mas o modelo enfrenta resistência. De um lado, estão juízes inseguros com atos processuais e, de outro, advogados que pedem adiamento de audiências de instrução, quando as provas são produzidas, até que o trabalho presencial seja retomado.

A idoneidade da prova pode ser ameaçada em razão de eventual orientação de testemunhas, o que é proibido. Entram então na mira da Justiça informações inconsistentes obtidas em depoimentos, que podem dar lugar às provas digitais.

“O uso da tecnologia no Poder Judiciário é um caminho sem volta”, diz Peduzzi. Para ela, as provas digitais irão acelerar os processos e reduzir o estoque de ações.

A ferramenta é estimulada em meio à celebração dos 80 anos da Justiça do Trabalho. O Dia do Trabalho, no sábado (1º), marca a data de criação do ramo no governo de Getúlio Vargas, enquanto gestores buscam o que chamam de Justiça 4.0.

Peduzzi destaca que o juiz tem liberdade na condução e apreciação de provas. Segundo ela, o magistrado pode dispensar uma testemunha que considere “impertinente, inadequada ou excessiva”.

“Se o juiz verificar que a prova digital é suficiente para dar fundamento à decisão, ele poderá, sim, adotar apenas a prova digital, ou trabalhar com outros tipos de provas. Será pouco provável essa redundância [de provas] se temos condições de fazer a prova digital, até porque não temos todo o tempo do mundo”, diz.

Uma ordem judicial abre caminho para a obtenção dos dados. Não há, segundo a ministra, qualquer conflito com a recente LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) ou outros marcos legais.

A atual legislação estabelece regras para evitar

vazamentos e proteger dados pessoais. Isso, porém, não impede a captura.

Apesar de presente no dia a dia, a tecnologia ainda é novidade e desafio para magistrados, segundo a ministra Dora Maria da Costa, diretora da Enamat (escola nacional da magistratura do trabalho), ligada ao TST.

“Alguns juízes já usam de forma muito sutil, muito primária, esse tipo de prova digital”, afirma.

É por isso que a escola capacita magistrados, enquanto o CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho) prepara servidores. Até o momento, mais de mil deles passaram por treinamento.

O primeiro curso para a magistratura foi realizado em novembro de 2020, quando se formaram 86 juízes. Agora está em finalização uma turma com 50 juízes que irão replicar as técnicas nas escolas dos 24 tribunais regionais.

As aulas começaram no dia 5 de abril e terminam nesta segunda-feira (26), a distância. Foram ministradas às segundas e sextas-feiras, com carga total de 30 horas-aula.

Os magistrados receberam orientações do professor e promotor Fabrício Rabelo Patury, especialista em direito digital e integrante do Núcleo de Combate aos Crimes Cibernéticos do Ministério Público da Bahia. O instrutor do treinamento de servidores é o delegado de polícia Guilherme Caselli, de São Paulo.

Peduzzi e Costa não veem oposição à iniciativa. “A surpresa é que teve fila de espera. A busca é muito grande”, afirma a diretora da Enamat.

Presidente da Anamatra (associação de juízes do trabalho), Noemia Porto admite haver a necessidade de aprendizagem. “É uma realidade nova, um pouco assustadora”, diz.

Porto reconhece os impactos do distanciamento social na iniciativa. “Logo depois [do início] da pandemia e com todos os conflitos gerados

com as audiências telepresenciais, essa que era uma experiência acidentada agora está tomando corpo de uma experiência sistematizada”, afirma.

Segundo a juíza, as provas digitais podem revelar fatos, discursos e práticas, mas não irão substituir a narrativa das partes.

Fábio Braga, presidente do Sindicato dos Advogados do Estado de São Paulo, que atua em processos trabalhistas, no entanto, rechaça a proposta. “A testemunha sempre foi a rainha das provas”, afirma.

“O princípio da oralidade norteia a Justiça do Trabalho desde o início”, diz o advogado.

Para ele, há ainda quebra de outros princípios, como o da ampla defesa e do contraditório. “Essa contaminação do processo penal na Jus-

tiça do Trabalho é um retrocesso muito grande”, afirma.

Antônio Fabrício Gonçalves, presidente da Comissão Nacional de Direitos Sociais da OAB, por ora, foca a avaliação nas audiências telepresenciais. Segundo ele, porém, a Justiça está funcionando.

“A OAB foi muito crítica da audiência de instrução a distância. Quando a pandemia passar, nada substituirá a audiência presencial”, afirma o advogado. Para ele, a videoconferência será viável se as partes aceitarem.

Questionado sobre o uso de provas digitais, Gonçalves diz que ainda não pode opinar e irá estudar o tema na comissão. “Até porque eu estou sabendo dessa proposta agora.” William Castanho.

Fonte: AASP



# Negociação coletiva necessária

## TST: É ilegal dispensa de 90% de professores sem negociação coletiva. Processo voltará ao TRT para analisar recursos sobre o valor da indenização por danos morais

A 2ª turma do TST reconheceu a ilegalidade da dispensa em massa realizada por uma escola, em Campo Grande/MS. A 2ª turma do TST reconheceu a ilegalidade da dispensa em massa realizada por uma escola, em Campo Grande/MS. A empregadora, que deverá pagar indenização por danos morais, foi responsabilizada por ter dispensado, simultaneamente e sem negociação coletiva, 27 de seus 30 professores, correspondente a 90% de seu quadro docente.

### Abusividade

Ajuizada pelo MPT, a ação civil pública foi julgada parcialmente procedente pelo juízo de primeiro grau, que concluiu pela abusividade do direito de dispensa pela empregadora. Ela foi condenada ao pagamento de indenização

por danos morais coletivos no valor de R\$ 50 mil e por danos individuais homogêneos no valor correspondente a seis salários para cada empregado dispensado.

### Falta de demanda

A sentença, contudo, foi reformada pelo TRT da 24ª região, por entender que a demissão era justificada pela falta da demanda de alunos e pelo déficit financeiro acumulado. Para o TRT,

as dispensas foram inevitáveis, e a empresa, mesmo com dívidas, tinha privilegiado o pagamento dos direitos trabalhistas.

### Obrigações

No recurso de revista, o MPT reiterou o argumento da obrigatoriedade de negociação prévia com o sindicato para a dispensa em massa dos trabalhadores. A seu ver, a crise financeira alegada pela escola não é motivo suficiente para eximi-la do cumprimento das obrigações trabalhistas, "especificamente a de observar o

processo de negociação coletiva para proceder à demissão dos trabalhadores". Ainda de acordo com o MPT, a ré é um dos maiores grupos educacionais do país, atuando em 18 Estados, com 136 unidades de educação básica e 19 de ensino superior.

## Extinção da escola

O relator, ministro José Roberto Pimenta, observou que, para justificar a dispensa de 90% do quadro de funcionários, a instituição destacou a impossibilidade de continuação das atividades e a extinção da escola. Na sua ava-

liação, a causa das dispensas, comum a todos os empregados, objetivava atender interesse econômico do empregador, e a situação se enquadrava perfeitamente no conceito de demissão coletiva.

## Negociação prévia

Segundo o ministro, a jurisprudência da SDC - Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST é de que a negociação prévia com o sindicato profissional é requisito para a validade da dispensa coletiva e, nesse caso, "é irrelevante se houve continuidade ou não da atividade empresarial". A ausência desse requisito acarreta a responsabilidade civil do empregador e o pa-

gamento de indenização compensatória.

Por unanimidade, a turma reconheceu a ilegalidade da dispensa e determinou o retorno do processo ao TRT da 24ª região para que prosiga na análise dos recursos ordinários de ambas as partes e fixe a indenização devida pelos danos morais coletivos e individuais.

Processo: RR-201-32.2013.5.24.0005



## Julgamento em breve

### STF decidirá se demissão em massa exige negociação coletiva. O caso está pautado para a próxima quinta-feira, 29

Na quinta-feira, 29, o plenário do STF deve debater uma importante questão: a obrigatoriedade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. O caso começou a ser julgado no início deste ano em meio virtual, porém foi suspenso após pedido de destaque do ministro Dias Toffoli.

#### Entenda

O caso concreto trata da demissão, em 2009, de 4.200 empregados pela Embraer.

À época, sindicatos e associações ajuizaram dissídio coletivo em face da Embraer e da Eleb Embraer pleiteando que fosse determinada a suspensão cautelar das rescisões contratuais de cerca dos 4.200 empregados e, ao fim, que fosse declarada a nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem a observância da negociação prévia com os sindicatos.

O TRT da 15ª região concedeu a liminar. No julgamento do mérito, declarou a abusividade da dispensa coletiva. Entretanto, entendeu inexistir garantia de emprego ou estabilidade que justificasse a reintegração dos trabalhadores. Interpostos recursos por ambas as partes, o TST deu parcial provimento ao apelo das empresas, desproveu o recurso dos sindicatos e decidiu fixar, para os casos futuros, a premissa

de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”.

Com isso, os sindicatos e associações interpu-  
seram recurso extraordinário no STF susten-  
tando que “as normatizações estrangeiras in-  
vocadas no julgado exigem motivação legítima  
para a dispensa, sob pena de readmissão dos  
empregados desligados”. Requereram, com  
isso, a nulidade das dispensas com a continui-  
dade dos contratos e das obrigações.

A Embraer e a Eleb também se irredesistaram  
contra a decisão do TST alegando que inexisti-  
lei que obrigue a negociação prévia com sin-  
dicatos dos trabalhadores nos casos de des-  
pedida coletiva. Ao final, postularam a reforma  
do acórdão, para que se afaste a premissa de  
impor a negociação prévia nas hipóteses de  
despedidas coletivas ou em massa.

## Ato unilateral

Para o relator, ministro Marco Aurélio, a iniciativa da rescisão, disciplinada no art. 477 da CLT, é ato unilateral, não exigindo concordância da parte contrária, muito menos do sindicato que congregue a categoria profissional.

“Cumpre ao empregador proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar aos órgãos competentes e realizar, no prazo e na forma estabelecidos no dispositivo, o pagamento das verbas devidas. É desinfluente a ruptura ser alargada.”

Para o ministro, não há vedação ou condição à despedida coletiva.

“Em Direito, o meio justifica o fim, não o inverso. A sociedade almeja e exige a correção de rumos, mas há de ocorrer ausente açodamento. Avança-se culturalmente quando respeitada a supremacia da Carta da República. Eis o

preço a ser pago por viver-se em um Estado Democrático de Direito. É módico e está ao alcance de todos.”

Assim, proveu o recurso para reformar o acórdão e assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores, fixando a seguinte tese:

“A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva.”

Antes do pedido de destaque, o ministro Alexandre de Moraes seguiu a tese proposta pelo relator. Em seu voto, Moraes ressaltou que não se quer dizer que estão proibidos os acordos coletivos prévios à demissão em massa, mas é inviável condicionar a eficácia das demissões à celebração de negociação, acordo ou convenção coletiva.

Processo: RR-201-32.2013.5.24.0005



## STF adia decisão sobre escala 12X36

**Adiada decisão sobre adoção de jornada 12x36 por acordo individual. Até o pedido de vista do ministro Gilmar Mendes apenas o relator, Marco Aurélio, proferiu voto**

O ministro Gilmar Mendes pediu vista e adiou análise da constitucionalidade de ser adotada a jornada de trabalho 12x36 por meio de acordo individual escrito. Até o momento, apenas o relator, ministro Marco Aurélio votou.

Para o decano, a expressão "acordo individual escrito", que consta no artigo 59-A e parágrafo único da CLT, caracteriza menosprezo aos dita-

mes constitucionais e, por isso, deve ser reconhecida sua inconstitucionalidade.

### Caso

A CNTS - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde ajuizou ação, no STF, para que seja declarada a incompatibilidade com a Constituição Federal da expressão "acordo individual escrito" contida no artigo 59-A da CLT com a redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17).

O dispositivo questionado faculta às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso,

observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

A CNTS sustentou que, ao permitir a adoção de jornada de 12x36 por meio de acordo individual, a nova redação do artigo da CLT viola o disposto no inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal, que estabelece a garantia de "duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais", condicionando a fixação de jornadas ininterruptas à celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

### Falta de demanda

A sentença, contudo, foi reformada pelo TRT da 24ª região, por entender que a demissão era justificada pela falta da demanda de alunos e pelo déficit financeiro acumulado. Para o TRT,

as dispensas foram inevitáveis, e a empresa, mesmo com dívidas, tinha privilegiado o pagamento dos direitos trabalhistas.

## Relator

O ministro Marco Aurélio destacou que o exame do caso se deu em avaliar a possibilidade de acordo individual escrito versar sobre jornada de trabalho e sistema de continuidade ininterrupta, compensando-se com o período de descanso dilatado.

O decano destacou que a CF/88, em seu artigo 7º, XIII, estabeleceu a duração de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

“O preceito não contempla o acordo individual. O inciso que se segue - o XIV - versa jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, mais uma vez submetendo o fenômeno à negociação coletiva.”

O ministro disse que no impugnado na ação, o caput do artigo 59-A e o parágrafo único da

CLT, a reforma trabalhista potencializou o fim em detrimento do meio, colocando em segundo plano simples noção de direito.

“Previu-se a possibilidade de a jornada de 12 horas, alternada com descanso de 36, ser pactuada não só por acordo coletivo ou convenção coletiva, mas também via acordo individual. O menosprezo aos ditames constitucionais foi grande. O conflito, com a Constituição Federal, da expressão “acordo individual escrito” é de clareza solar.”

Por fim, o ministro julgou procedente o pedido formulado pra declarar a inconstitucionalidade da expressão “acordo individual escrito”, contida no caput do artigo 59-A e parágrafo único da CLT.

Após a manifestação do relator, que foi o único a proferir voto, o julgamento foi suspenso por pedido de vista do ministro Gilmar Mendes.

Processo: ADIn 5.994

**27**  
MAIO | **9h**  
**12h**

# Impactos da Pandemia nas relações trabalhistas

RAYES &amp; FAGUNDES



Em maio, nos unimos mais uma vez com o **Sindusfarma** para produzir o **workshop** “Impactos da Pandemia nas relações trabalhistas”.

Nosso objetivo é atualizar os participantes sobre as últimas medidas trabalhistas decorrentes da pandemia do novo coronavírus e debater sobre todos os impactos que a pandemia causou nas relações trabalhistas.

## Confira a programação e inscreva-se:

**9h05**

Apanhado geral a respeito das Medidas Provisórias mais importantes (927 e 936)

Com nosso sócio **Roberto Ferlis**

**9h45**

Comentários a respeito da Nota Técnica 14.127/2021 e aspectos contraditórios relacionados à Nota Técnica 20/2020

Com o nosso coordenador **Henrique Andrade Alves de Paula**

**10h20**

Covid 19 como acidente de trabalho e obrigatoriedade de vacinação: questões polêmicas envolvendo esses temas e precauções que as empresas devem ter a respeito

Com o advogado **Tadeu Henrique Machado Silva**

**11h**

Teletrabalho/Home Office: Como as empresas estão se comportando a respeito desse tema, impactos do teletrabalho na força de vendas e projetos de Lei em trâmite no Congresso Nacional

Com a sócia **Paula Corina Santone**



## 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