

# CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



---

**Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
TRT da 15ª Região**

---

v. 18 n. 2 p. 70-128 mar./abr. 2022



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**  
**Escola Judicial do TRT da 15ª Região**

**Caderno de Doutrina e Jurisprudência**  
**da Escola Judicial**

# Escola Judicial do TRT da 15ª Região

## Diretor

Des. João Batista Martins César

## Vice-diretor

Des. Ricardo Regis Laraia

## Conselho Consultivo

Des. Eduardo Benedito de Oliveira Zanella  
Representante dos Desembargadores do Trabalho

Juiz Guilherme Guimarães Feliciano  
Representante dos Juízes Titulares de Vara do Trabalho

Juiz Marcel de Ávila Soares Marques  
Representante dos Juízes do Trabalho Substitutos

Juiz Sérgio Polastro Ribeiro  
Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 15ª Região  
(voz e assento)

André Arreguy Cardoso  
Representante dos Servidores (voz e assento)

## Representantes nas Circunscrições

**Araçatuba** - Juiz Sidney Xavier Rovida  
Servidora Rita de Cássia Leite Motooka Kozima

**Bauru** - Juíza Ana Cláudia Pires Ferreira de Lima  
Servidora Marcia Di Donatto Ferreira

**Campinas** - Juíza Ana Claudia Torres Vianna  
Servidora Flávia Pinaud de Oliveira Mafort

**Presidente Prudente** - Juiz José Roberto Dantas Oliva  
Servidor Adailton Alves da Silva

**Ribeirão Preto** - Juiz José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva  
Servidora Mileide Carla Coppede Isaac

**São José do Rio Preto** - Juiz Hélio Grasselli  
Servidora Márcia Mendes Pequito

**São José dos Campos** - Juiz Marcelo Garcia Nunes  
Servidora Meire Ferreira Ferro Franco Kulaif

**Sorocaba** - Juíza Candy Florencio Thome  
Servidor Raul Tadei Tormena

## **Coordenação**

Des. João Alberto Alves Machado

## **Organização**

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas:

Denise Pereira Toniolo - Assistente-chefe

Elizabeth de Oliveira Rei

Gabriel Roberto Morandi (Estagiário)

## **Capa**

Marcello Alexandre de Castro Moreira

Catálogo na Publicação elaborada por Seção de Biblioteca / TRT 15ª Região

Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Escola Judicial / Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Escola Judicial - Campinas/SP, v.1 n.1 jan./fev. 2005-

Continuação do Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV

Bimestral

v. 18, n. 2, mar./abr. 2022

1. Direito do Trabalho - Periódicos - Brasil. 2. Processo Trabalhista - Brasil. 3. Jurisprudência do Trabalho - Brasil. I. Brasil. Tribunal do Trabalho da 15ª Região. Escola da Magistratura.

CDU - 34.331 (81)

CDD - 344.01

# Sumário

## DOCTRINA

LAR, MINHA DOCE RESISTÊNCIA: reflexões acerca do trabalho <i>home office</i> da mulher no contexto da pandemia de Covid-19.....	74
NUNES, Luana Esteche PRIMO, Amanda Ferreira	
O TRABALHO DECENTE NO CENÁRIO DA PANDEMIA DA COVID-19: o papel da Organização Internacional do Trabalho.....	86
OLIVEIRA, Élvio Araújo	

## ÍNTEGRA

TRT da 15ª Região.....	96
Covid-19.....	96
Garantia provisória no emprego.....	99
MP 936 (Lei n. 14.020/2020).....	102
Penhora de cotas condominiais.....	108

## EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região.....	111
Índice do Ementário.....	125

## LAR, MINHA DOCE RESISTÊNCIA: reflexões acerca do trabalho *home office* da mulher no contexto da pandemia de Covid-19

### HOME, MY SWEET RESISTANCE: reflections about women's home office work in the context of the pandemic of Covid-19

NUNES, Luana Esteche\*

PRIMO, Amanda Ferreira\*\*

**Resumo:** A pandemia e o isolamento social popularizaram o *home office*, espécie de teletrabalho realizado em casa. Este artigo aborda os reflexos do *home office* nas empregadas, decorrentes da confusão entre ambiente de trabalho e doméstico. Buscaram-se dados e pesquisas do trabalho feminino em casa, utilizando-se de método conceitual analítico na interpretação dos dados. Resultados apontam a dificuldade na separação dos papéis sociais, de trabalhadora e mãe, o aumento da ansiedade, a dificuldade no estabelecimento e cumprimento de metas, dentre outros. Ainda se verifica a separação dos papéis sociais entre os sexos, restando para as mulheres as responsabilidades domésticas, além de contribuírem com o sustento do lar.

**Palavras-chave:** Teletrabalho. Mulher. Pandemia.

**Abstract:** The pandemic and social isolation popularized the home office, a kind of telework carried out at home. This article discusses the effects of the home office on female employees arising from the confusion between the work and domestic environment. Data and research on women's work

---

\*Coordenadora do Procon de Guarapuava/PR. Advogada. Pós-graduada em Direito Penal e Processo Penal. Especialista em Direito do Consumidor pela Universidade de Coimbra, Portugal. Mestre em Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia. Aluna do Curso para Doutorado em Direito Civil da Universidade de Buenos Aires, Argentina. Contato: luanaesteche@yahoo.com.br.

\*\*Graduada no Curso de Direito pelo Centro Universitário Internacional - Uninter. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná - Ematra/PR. Aluna do Curso Intensivo para Doutorado em Direito do Trabalho na Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Contato: amandaafprimo@hotmail.com.

at home were sought, using a conceptual analytical method to interpret the data. Results show difficulty in separating the social roles of worker and mother, increased anxiety, difficulty in setting and meeting goals, among others. There is still a separation of social roles between the sexes, leaving women with domestic responsibilities, in addition to contributing to the livelihood of the home.

**Keywords:** Teleworking. Woman. Pandemic.

## 1 INTRODUÇÃO

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho que vem sendo incluída na sociedade através do avanço tecnológico, que permite a realização do trabalho fora das dependências físicas do empregador. Dentre as modalidades do teletrabalho existe o *home office*<sup>1</sup>, que é realizado no domicílio do empregado.

Com a pandemia de Covid-19, o *home office* tem sido utilizado como aliado às medidas de prevenção de proliferação do vírus; principalmente em épocas de *lockdown*<sup>2</sup>, propicia a continuidade do trabalho aliado à preservação da saúde dos trabalhadores.

Em que pese o *home office* seja uma tendência para o futuro do trabalho e um aliado na contenção da propagação da pandemia, também pode trazer grandes conflitos entre trabalho e família, o que se dá através da confusão entre o ambiente laboral e o familiar, em especial no que se refere ao labor da mulher.

Em razão desta problemática, é necessária a realização de um estudo sobre a influência do *home office* nas relações trabalho-família no âmbito da perspectiva do trabalho feminino, levando-se em conta o cotidiano das mulheres e seus cuidados com a família em épocas de isolamento social, quando o tempo dedicado ao ofício se mescla com o tempo de cuidado com a família.

Assim, o objetivo específico deste artigo é estudar a influência do *home office*, em épocas pandêmicas, no trabalho da mulher, mãe e muitas vezes esposa, e também a consequência do acúmulo de funções em sua vida e saúde.

O tema possui relevância jurídica, eis que a crise pandêmica modificou a estrutura dos lares das trabalhadoras, sendo que 53% das mulheres estão trabalhando em casa, com jornadas de trabalho extensas que se confundem e se somam às atividades domésticas (SOF SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA, 2020). Isso se deu em decorrência da necessidade das empresas se adequarem ao momento pandêmico, e das medidas de isolamento social decretadas pela Lei n. 13.979/2020 para diminuir a proliferação do vírus da Covid-19.

Para fazer frente à legislação de recomendação de isolamento social e quarentena, de acordo com estudo realizado pela Faculdade Getúlio Vargas, 46% das empresas brasileiras adotaram o *home office* até abril/2020, colocando em média 41% de seus funcionários em trabalho remoto, o que corresponde praticamente à totalidade dos funcionários e das funções que comportavam essa categoria de trabalho (MELLO, 2020).

Para a elaboração deste artigo, em um primeiro momento busca-se estudar a modalidade do teletrabalho em domicílio, denominado *home office*, para então se discorrer brevemente sobre o direito à desconexão, e também, em análise mais aprofundada, refletir sobre os reflexos dessa forma de labor em época de pandemia para as mulheres trabalhadoras, sob a perspectiva de gênero.

Na busca de obter os resultados e respostas acerca da problematização apresentada, será feita a análise dos dados e pesquisas realizadas, fundamentando-se em ideias e pressupostos teóricos que apresentem importância para o estudo, utilizando-se de fontes secundárias, tais como trabalhos acadêmicos, artigos, livros e afins, mediante método conceitual-analítico, assim como ampla pesquisa documental.

---

<sup>1</sup>Termo em inglês que significa trabalho em casa.

<sup>2</sup>Termo em inglês que significa confinamento.

O método de pesquisa escolhido será o qualitativo, aliando pesquisas documentais e estudos bibliográficos com o cruzamento dos dados levantados com toda a pesquisa bibliográfica já realizada.

## 2 TELETRABALHO E *HOME OFFICE* NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

O teletrabalho foi incluído no Brasil como uma modalidade de trabalho pelo art. 75-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a Lei n. 13.467/2017, chamada de “Reforma Trabalhista”:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 1943).

De acordo com a legislação, o teletrabalho é conceituado pelo labor realizado fora do ambiente do empregador, através do uso de tecnologia da informação, como se na dependência do empregador fosse. Manuel Estrada (2014, p. 47) discorre sobre o conceito do instituto:

[...] O teletrabalho é aquele realizado com ou sem subordinação através do uso de antigas e novas formas de telecomunicação em virtude de uma relação de trabalho, permitindo a sua execução à distância, prescindindo da presença física do trabalhador em lugar específico de teletrabalho.

Nessa monta, o teletrabalho é a realização do trabalho fora das dependências do empregador, através do uso da tecnologia, mas não necessariamente no domicílio do empregado - neste caso, caracteriza-se *home office*. Nesse sentido é o esclarecimento de Denise Fincato (2019, p. 62):

No teletrabalho, conjugam-se elementos que permitem identificar algo além do mero trabalho fora do estabelecimento (sede física) do empregador. Tem-se a presença obrigatória da tecnologia da informação, quer como ferramenta de trabalho, quer como mediadora da distância relacional, ou até como próprio espaço (virtual) de trabalho. Não pode, como visto, ser singelamente equiparado ao trabalho a distância e tampouco, como se verá, ser igualado a trabalho em domicílio (*home office*), constituindo-se, portanto, em figura *sui generis*.

Ainda, Fincato e Andrade (2018, p. 6) esclarecem que o trabalho em domicílio pode ser realizado ou não na modalidade de teletrabalho, a depender da necessidade do uso da tecnologia para a elaboração das atividades a serem desenvolvidas. Estabelecem três distinções que decorrem desta análise: o teletrabalho, o teletrabalho no ambiente do domicílio e o trabalho em domicílio sem ser uma modalidade do teletrabalho.

Já o *home office* se difere do teletrabalho: enquanto o segundo está na lei e se trata da prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, cuja prestação de serviço deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, o primeiro, no que lhe concerne, trata-se apenas de uma modalidade de trabalho a distância, o qual é executado na residência do trabalhador, porém de forma eventual, não exigindo formalização por parte da empresa, assim como não é regulamentado na CLT (BRASIL, 1943).

Aprofundando, Cavalcante e Jorge Neto (2019, p. 119) definem o trabalho em domicílio como uma das modalidades do teletrabalho, e conceituam esse trabalhador como sendo aquele que presta serviços, de forma assalariada, da sua habitação ou outro local de ambiente familiar, para o empregador.

Importante mencionar que, no Brasil, o art. 6º da CLT não faz distinção entre o trabalho realizado na sede da empresa e o trabalho realizado na residência do empregado, conforme se transcreve:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei n. 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943).

A nível mundial não há uma Convenção que regule o teletrabalho, entretanto o trabalho em domicílio possui previsão na Recomendação 184 e na Convenção 177 da Organização Mundial do Trabalho (OIT), cujo conceito segue descrito:

#### Artigo 1

Para os fins deste Contrato:

(a) o termo trabalho em casa significa o trabalho que uma pessoa, designada como trabalhador em casa, realiza:

(i) em sua casa ou em outros locais de sua escolha, que não sejam as instalações de trabalho do empregador;

(ii) em troca de remuneração;

(iii) com o objetivo de desenvolver um produto ou prestar um serviço de acordo com as especificações do empregador, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros elementos utilizados para isso, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerada como trabalhador independente ao abrigo da legislação nacional ou de decisões judiciais;

(b) uma pessoa que tenha a condição de empregado não será considerada trabalhadora domiciliar para os fins deste Contrato pelo mero fato de ocasionalmente desempenhar seu trabalho como empregado em casa, em vez de realizá-lo em seu local habitual de trabalho;

(c) A palavra empregador designa a pessoa singular ou colectiva que, directamente ou por intermédio de um intermediário, quer este valor esteja ou não previsto na legislação nacional, exerce uma actividade em casa por conta da sua empresa. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2000).

Apesar de não haver regulamentação, o trabalho em domicílio vem sendo praticado mundialmente como uma nova modalidade de emprego, o que Sandro Melo (2019) denomina como alternativa para uma organização de vida confortável que condiz com a atual realidade econômica, a qual prescinde de planejamento, metas claras e disciplina.

No mesmo sentido, Roger Luna (2014, p. 4) descreve a modalidade do *home office* como uma possibilidade de flexibilização do trabalho em três vertentes: local de trabalho, horário de trabalho e meio de comunicação.

Com o surgimento da pandemia de Covid-19 e consequente decretação de estado de calamidade pública, viu-se a necessidade da edição da Medida Provisória n. 927/2020, como forma de enfrentamento da pandemia e preservação do emprego e renda, regulando o trabalho *home office*, independentemente de acordos coletivos ou individuais.

Dessa forma, houve um severo aumento de trabalhadores que passaram a exercer suas atividades nessa nova modalidade. Conforme a pesquisa realizada pela Fundação Instituto de Administração (FIA) e Faculdade de Economia e Administração (FEA/USP), estima-se que antes da pandemia apenas 3% dos trabalhadores do mundo realizavam essa espécie de labor, sendo que na atualidade o crescimento desse percentual é transparente. De acordo com a pesquisa, 57% dos trabalhadores que se encontram em *home office* **são mulheres, dentre as quais 47% possuem filhos e 56% são casadas** (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2020).

A adoção inevitável e prevalente do sistema de trabalho em casa trouxe diversos impactos para as famílias brasileiras, em especial para as trabalhadoras mãe e esposa, as quais passaram a se responsabilizar de forma simultânea por atividades profissionais, cuidados domésticos e com os filhos, que agora estudam de forma remota, dificultando sua desconexão com o trabalho e confundindo ambiente doméstico e empresarial (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020).

Estima-se que no final de 2020 o Brasil já contava com cerca de 14 milhões de pessoas desempregadas, possuindo 17% de mulheres desempregadas a mais do que os homens. Dados apuraram ainda que, por ocasião da realização da pesquisa, havia 2,7 milhões de pessoas afastadas do trabalho e 7,9 milhões em trabalho remoto, demonstrando a grande preocupação e urgência na manutenção dos empregos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021).

### 3 DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA NA PRÁTICA DO *HOME OFFICE* PELA EMPREGADA MULHER

O contexto da pandemia e desaceleração da economia trouxe às trabalhadoras sérias preocupações quanto ao recebimento de seus salários e manutenção dos empregos, o que fez com que viessem a se submeter ao trabalho *home office*.

Em análise simplista e geral, essa modalidade de trabalho, em especial para as mulheres e mães, pode trazer certa comodidade e economia com a redução de custos no transporte e tempo de descolamento, bem como com a possibilidade de se estar próximo das crianças nos momentos em que as escolas se encontram fechadas. Apesar de ser uma inovação que veio salvar o emprego de trabalhadoras no mundo inteiro, o trabalho *home office*, com o tempo, passou a demonstrar peculiaridades, as quais podem vir a prejudicar a saúde da trabalhadora e de sua família.

Uma das peculiaridades é o conflito entre o ambiente de trabalho e o ambiente doméstico, bem como entre o tempo que deve ser empregado para o trabalho e tempo o necessário para a realização dos afazeres domésticos.

Em relação à dificuldade da separação dos diversos papéis exercidos pela trabalhadora, Marianne Feijó *et al.* (2017) esclarecem que a interação entre o conflito trabalho-família pode ocorrer em três componentes centrais, que são as dimensões tempo, tensão e comportamento:

No quesito **tempo**, nota-se a relação com o crescimento do conflito mediante o tempo que o indivíduo destina ao trabalho, assim como a presença de períodos irregulares de trabalho (horas extras ou turnos extras em finais de semana, por exemplo) também influenciam no aumento do conflito na direção trabalho-família. A dimensão **tensão** considera que as pressões criadas pelo papel profissional são incompatíveis com as pressões criadas pelos demais papéis sociais do sujeito. Além disso, a autonomia dada ao trabalhador em seu trabalho, principalmente em cargos de liderança, vem aliada a grandes níveis de exigência, fator que contribui para o aumento dos conflitos familiares, pois traz consigo a necessidade de maior engajamento e responsabilidades para o sujeito. Por outro lado, quando um trabalho é bem gerido e organizado, há menos tensão pressionando o sujeito, diminuindo assim o conflito. Já a dimensão **comportamento** trata daquilo que é esperado socialmente como conduta do profissional, como por exemplo, quando uma mulher é discriminada no âmbito profissional que se caracteriza, geralmente, pelos estereótipos historicamente voltados ao público masculino.

Neste mesmo sentido é o conceito do conflito trabalho-família trazido por Carolina Aguiar *et al.* (2014):

Para uma compreensão mais completa do conflito, é preciso levar em consideração, ainda, que se trata de um fenômeno de caráter bidirecional, que envolve tanto a interferência do trabalho na família (ITF) quanto à interferência da família

no trabalho (IFT). De acordo com Netemeyer *et al.* (1996), a primeira direção pode ser compreendida como um tipo de conflito entre papéis no qual as demandas de trabalho, além do tempo dedicado a ele e da tensão gerada por ele, interferem no desempenho das responsabilidades familiares. Já a direção oposta - a interferência da família no trabalho -, se refere a um tipo de conflito entre papéis no qual as demandas da família, assim como o tempo dedicado a ela e a tensão gerada por ela, interferem no desempenho das responsabilidades ocupacionais.

Dentro dos três componentes centrais desse conflito existente no trabalho *home office*, além do espaço físico confundido, encontra-se como principal desencadeador o tempo, através do horário flexível de trabalho que, embora em um primeiro momento seja verificado como uma vantagem da modalidade de labor, se não observado com cuidado pode trazer prejuízos ao empregado, e não apenas no âmbito laboral. Neste sentido esclarece Martha Oliveira (1996, p. 43):

No caso do teletrabalhador no domicílio, muitas vezes, ele opta por trabalhar durante a noite devido à maior facilidade de acesso às linhas telefônicas. Essa tendência do teletrabalhador, de trabalhar mais no período noturno, pode trazer sérios prejuízos à sua saúde.

Alguns aspectos devem ser considerados quando o indivíduo realiza um trabalho em horário livre. O que geralmente ocorre é que, em alguns períodos da semana, do mês ou do ano, o sujeito fica submetido a uma carga de horário excessiva, e em outras épocas ele pode ficar ocioso. Além disso, a não estipulação, por parte das empresas, de um horário flexível diário para o início e o término do trabalho pode levar o trabalhador a uma vida desregrada, sem hora certa para alimentação, lazer e descanso.

Souto Maior (2003, p. 306) esclarece que o teletrabalho realizado na modalidade (em domicílio):

[...] agride, sensivelmente, o direito ao não-trabalho, eis que a própria vida privada do trabalhador se perde no fato de se transformar a sua residência em local de trabalho, com prejuízo para o próprio convívio familiar.

E isto se dá em decorrência de o trabalho *home office* muitas vezes se realizar através de ferramentas tecnológicas, havendo uma dificuldade de desconexão da trabalhadora após o encerramento da jornada, na medida em que o empregador ainda pode estabelecer contato com ela através de endereços eletrônicos e mensagens virtuais, mesmo fora do horário de expediente.

Esse fenômeno é conceituado como direito de desconexão, o qual, segundo Melo (2019, p. 80), consiste no desligamento físico e mental do empregado em relação a seu trabalho, como um “fator de resgate da natureza humana” em razão da presença dos meios tecnológicos de comunicação, o que se apresenta como essencial para a saúde física e mental dos trabalhadores, refletindo na produtividade, na saúde, no direito ao lazer, dentre outros.

No Brasil o direito à desconexão é previsto de forma implícita, conforme as previsões legais que determinam como direito do empregado o intervalo para descansos, sendo, nesse sentido, a previsão dos arts. 66, 67 e 71 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>3</sup>.

André Molina (2020, p. 44) esclarece que a influência da tecnologia no trabalho é, embora um avanço social, uma linha tênue para ocasionar prejuízos ao empregado em razão da

<sup>3</sup>“Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. [...] Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. [...] Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas”. (BRASIL, 1943).

poluição da tecnologia, o que acaba por desencadear a necessidade de um direito à desconexão, que significa a desvinculação plena do trabalho após cumprida a jornada previamente estipulada:

O direito à desconexão garante aos trabalhadores a desvinculação plena do trabalho, inclusive da possibilidade potencial de ser convocado a realizar as duas atividades. Em termos práticos, o direito de não ser chamado pelo telefone, pelo *e-mail* ou aplicativos de comunicação instantâneos durante os momentos em que estiver fora do horário de trabalho, incluindo-se os períodos de prestação de horas extras, regimes de prontidão ou escalas de sobreaviso.

Intimamente conectado ao direito de desconexão existe o direito ao lazer, o qual, segundo Calvet (2005, p. 104), deve ser preservado com base em quatro vertentes: como necessidade biológica, do ponto de vista social, como necessidade psíquica do homem e como redefinição do seu conteúdo e vínculo, sendo importante a previsão desse direito como fundamental ao homem.

Mas a questão torna-se muito mais complexa no âmbito do trabalho da mulher-mãe, estando em conflito dois sistemas culturais distintos, o que, de acordo com Hágata Smaha (2009, p. 46-48), pode trazer tanto o benefício quanto o dano:

Resultados de pesquisas sugerem que em alguns momentos esse enfraquecimento das fronteiras pode possuir uma conotação positiva entre os teletrabalhadores, quando os mesmos visualizam a possibilidade de combinar atividades das duas esferas, como resolver um problema do trabalho ao mesmo tempo em que se trata de demandas domésticas. Do mesmo modo, o contrário também ocorre quando se percebe a invasão de demandas de um domínio em outro, ou o sentimento da casa como uma prisão, a tendência a trabalhar mais horas e não conseguir se desvincular do trabalho. Evidencia-se, em alguns casos, que a dissolução entre as fronteiras pode levar a um conflito trabalho-família quando os teletrabalhadores e seus familiares apresentam dificuldades em distinguir os papéis relacionados ao trabalho dos papéis familiares.

A relação entre trabalho e rotina familiar é uma questão central para o *home office*, em especial para as trabalhadoras, as quais trazem em sua formação ainda uma perspectiva de gênero, eis que, de acordo com o relatório “Desigualdades de Gênero Continuam Grandes no Mercado de Trabalho Global”, da OIT (2006), as mulheres ainda continuam trabalhando mais horas por dia do que os homens, ganhando em média 77% do que eles ganham.

De acordo com Sousa e Guedes (2016), em todo o contexto histórico, as mulheres sempre foram responsáveis pelos cuidados com a casa e com a família, oriundas da predileção da natureza feminina para o cuidado, o que limitou a vida das mulheres ao espaço privado. Tal situação não mudou com a independência feminina, ao contrário, apenas reforçou as desvantagens, acumulando agora as atividades em espaços domésticos com a desigualdade salarial.

Mas o ponto central da perspectiva de gênero é que as mulheres continuam sendo as provedoras de cuidado com o lar e com os filhos, sendo atingidas de forma mais severa tanto pelos efeitos aparentemente positivos como também negativos do trabalho *home office*.

A necessidade da manutenção do posto de trabalho, aliada à urgência com o cuidado dos filhos, os quais se encontram em casa em decorrência das medidas de isolamento social e suspensão das aulas presenciais, certamente colocam a trabalhadora que exerce seu trabalho *home office* em total desvantagem em relação aos homens.

Para Shirley Macêdo (2020), a responsabilidade exclusiva pelo trabalho doméstico por parte da mulher representa desigualdade de gênero, marcada por dor, opressão e adoecimento, levando a mulher à exaustão diante dos cuidados requisitados por todos os membros da família.

Fabro & Heloani (*apud* MACÊDO, 2020) vêm nas práticas sociais a construção da identidade, eis que essas mulheres exercem sua profissão, mães e trabalhadoras, realizando tarefas domésticas e atividades laborais.

Essa existência de duplo papel presente no trabalho *home office* nos remete à teoria dos papéis outrora formulada por Schmidt (2010, p. 19), segundo o qual o ser humano deve cumprir

o papel preestabelecido pela sociedade em relação a uma situação específica. E vale dizer que, no caso em estudo, temos três situações específicas, as quais acontecem simultaneamente no mesmo ambiente, quais sejam: a trabalhadora que possui metas e carga horária para cumprir e teme ficar desempregada; a mãe, que apesar de estar em casa não pode estar disponível para os filhos, ávidos por atenção e cuidado, e a dona de casa que precisa se dedicar os cuidados da família e do lar, sob pena de não cumprir o papel socialmente a ela imposto.

Aiello-Vaisberg, Gallo-Belluzzo e Visintin (2020, p. 8), a partir do relato de mães, concluem que com o isolamento social as responsabilidades das mulheres aumentaram, pois antes da pandemia podiam contar com ajuda de parentes, empregada doméstica e escola no cuidado dos filhos, o que não é mais possível no momento, passando então a se encarregarem do *home office*, do cuidado dos filhos (que estão o dia todo em casa) e ainda das tarefas domésticas, como cozinhar, limpar, lavar e passar roupa, fazer as compras.

Estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça - 1995 a 2015” (2017), evidencia que já em 2015 as mulheres trabalhavam 7,5 horas a mais do que os homens, sendo que 90% declararam que ainda realizavam as tarefas domésticas, contra apenas 5% dos homens.

Isso implica dizer que, para que o teletrabalho ocorra no ambiente familiar sem danos, deve haver uma separação dos papéis praticados, com contornos e limites bem delineados entre horário de labor, afazeres domésticos e tempo para descanso, o que no caso da mulher é quase impossível sem que haja colaboração de todos os atores do cenário.

O conflito dos papéis estabelecidos pelo trabalho domiciliar vem trazendo grandes efeitos colaterais nas mulheres. De acordo com Rosenfield e Alves (*apud* SANTOS, 2016, p. 15), são eles: dificuldade na gestão articulada entre trabalho e família, compatibilizando metas da empresa e demandas familiares, situação mais penosa para os que possuem filhos pequenos, que exigem maior atenção, e tendência ao isolamento profissional.

Um estudo realizado pela associação espanhola “Eu não renuncio”, no espanhol, **Yo no renuncio**, mantenedora do **Club de Malasmadres**, que visa reivindicar a conciliação da vida familiar com a laboral e pessoal, realizou um “raio X” da saúde mental das mulheres após um ano de pandemia, no qual se apurou que 50% delas afirmaram que sua saúde mental piorou - 5 em cada 10 sofreram estresse ou ansiedade, sobrecarga de tarefas, falta de corresponsabilidade e mudanças inesperadas, o que levou a uma deterioração na saúde mental das mulheres e mães (CLUB DE MALASMADRES, 2021).

De forma brilhante a autora Anita Oliveira (2020, p. 160) discorre sobre o sofrimento psíquico e intelectual que a mãe trabalhadora sofre ao ter que achar em sua casa “lugares dentro de lugares”, estabelecendo no ambiente doméstico um ambiente de trabalho e um espaço de educação escolar, trazendo à baila, como nunca, as perspectivas de gênero e trabalho. A autora ainda cita o caso das professoras, que diante do trabalho remoto tiveram que se endividar para adquirir aparelhos de celular de qualidade para que pudessem exercer a docência, sem falar o estresse gerado por terem que gravar aulas nas madrugadas enquanto seus filhos dormem.

A pandemia de Covid-19 fez do “lar doce lar” da mulher em trabalho *home office* um ambiente de resistência, mas agora não apenas na luta contra a violência doméstica e infantil ou contra o sistema de patriarcado, que resulta em trabalhos domésticos quase que exclusivamente realizado pelo gênero feminino, mas também um ambiente de superação, cabendo a ela ser mãe, mulher, dona de casa e profissional de excelência, sob pena de passar, então, para a condição de mãe separada e desempregada.

## 4 CONCLUSÃO

O avanço da tecnologia desencadeou mundialmente novas modalidades de trabalho a serem realizadas, sendo uma delas o *home office*, que consiste na realização do trabalho no ambiente de moradia do empregado, sem qualquer influência na prestação de serviço.

Apesar de ser uma modalidade de teletrabalho já existente, a pandemia de Covid-19 a popularizou, sendo adotado por diversas empresas em prol da continuidade da prestação de serviços por seus trabalhadores, em virtude do distanciamento social estabelecido como medida de contenção da proliferação do vírus.

Ocorre que a prática do trabalho *home office* vem causando sérios danos para a trabalhadora mulher, casada e muitas vezes mãe, eis que há uma “confusão” entre o ambiente familiar e o profissional, assim no papel desempenhado pela mulher, que passa a exercer multifunções, porém simultaneamente.

Como resultado do estudo realizado, constatou-se que existe grande dificuldade na desconexão do trabalhador quando o trabalho é realizado em casa e mediante a utilização de ferramentas virtuais, assim como uma sobrecarga para as trabalhadoras mulheres, que ainda são responsáveis por grande parte do serviço doméstico e cuidado com os filhos.

O reflexo é termos mulheres com alto índice de estresse e ansiedade, sobrecarga de tarefas e aumento das despesas financeiras, demonstrando como a desigualdade de gênero e as questões do patriarcado ainda são prementes na sociedade, na qual o trabalho, muitas vezes símbolo de independência feminina, aliado às questões domésticas transforma o lar em um ambiente de “doce exaustão”.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carolina Villa Nova *et al.* Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 3, set. 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000300004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300004). Acesso em: 24 jul. 2020.

AIELLO-VAISBERG, Tânia Maria José; GALLO-BELLUZZO, Sueli Regina; VISINTIN, Carlos. Maternidade e sofrimento social em tempos de Covid-19: estudo de *mommy blogs*. **Preprints SciELO**, São Paulo, versão 1, 2020. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/356>. Acesso em: 21 mar. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 jul. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 maio 2020.

BRASIL. Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **DOU**, Brasília, 7 fev. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm).

BRASIL. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 20 mar. 2021.

CALVET, Otavio Amaral. **A eficácia horizontal imediata do direito social ao lazer nas relações privadas de trabalho**. 2005. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho)-Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2005.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A tecnológica, o teletrabalho e a reforma trabalhista. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152291>. Acesso em: 22 jul. 2020.

CLUB DE MALASMADRES. Qué impacto ha tenido la pandemia en nosotras, las madres. **El Blog de Malasmadres**, Madrid, 18 mar. 2021. Disponível em: [https://clubdemalasmadres.com/impacto-pandemia-madres/?fbclid=IwAR0\\_rvw1nVD8UBLB3FNebwlafeBBjthCK7DxITIn5nL5mbxD3LPv5utJDlw](https://clubdemalasmadres.com/impacto-pandemia-madres/?fbclid=IwAR0_rvw1nVD8UBLB3FNebwlafeBBjthCK7DxITIn5nL5mbxD3LPv5utJDlw). Acesso em: 20 mar. 2021.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Teletrabalho e direito: conceito, classificação e natureza jurídica. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 3, n. 33, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93894>. Acesso em: 25 jul. 2020.

FEIJÓ, Marianne Ramos *et al.* Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando famílias**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, jul. 2017. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-494X2017000100009](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-494X2017000100009). Acesso em: 25 jul. 2020.

FINCATO, Denise Pires; ANDRADE, Amanda Scotá. *Home office*: direitos fundamentais, meio ambiente laboral e reforma trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 281-300, maio/ago. 2018.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290>. Acesso em: 20 jul. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. O IBGE apoiando o combate à COVID-19: desocupação, renda, afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho. **PNAD COVID-19**, Rio de Janeiro, IBGE, 2021. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 21 mar. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Retrato das desigualdades de gênero e raça: 1995 a 2015**. Brasília: Ipea, 2017. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/>. Acesso em: 21 mar. 2021.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa; BARBOSA, Alane de Oliveira; MONZATO, Priscila Pinheiro. Mulheres em *home office* durante a pandemia da COVID-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 60, n. 6, nov./dez. 2020. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902020000600388&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902020000600388&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 17 mar. 2021.

LUNA, Roger Augusto. *Home office*: um novo modelo de negócio e uma alternativa para os centros urbanos. **Revista Pensar Gestão e Administração**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, jul. 2014.

MACÊDO, Shirley. Ser mulher trabalhadora e mãe no contexto da pandemia COVID-19: tecendo sentidos. **Revista do NUFEN**, Belém, v. 12, n. 2, p. 187-204, maio/ago. 2020. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2175-25912020000200012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175-25912020000200012&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 19 mar. 2021.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework)**: o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH-Nacional, 1999.

MELLO, Daniel. **Home office foi adotado por 46% das empresas durante a pandemia**. **Agência Brasil**, Brasília, 28 jul. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/home-office-foi-adotado-por-46-das-empresas-durante-pandemia>. Acesso em: 21 mar. 2021.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 75, fev. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123429>. Acesso em: 25 jul. 2020.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, jun. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/105563>. Acesso em: 21 jul. 2020.

OLIVEIRA, Anita Loureiro de. A espacialidade aberta e relacional do lar: a arte de conciliar maternidade, trabalho doméstico e remoto na pandemia da covid-19. **Revista Tamoios**, São Gonçalo, v. 16, n. 1, maio 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/tamoios/article/view/50448>. Acesso em: 19 mar. 2021.

OLIVEIRA, Martha Maria Veras. **A ergonomia e o teletrabalho no domicílio**. 1996. 90 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia)-Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1996. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/76935/107209.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Desigualdades de gênero continuam grandes no mercado de trabalho global. **OIT Brasília**, Brasília, 7 mar. 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS\\_458115/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_458115/lang--pt/index.htm). Acesso em: 6 set. 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996. **Normlex**, Ginebra, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO). Acesso em: 25 jul. 2020.

PACHECO, Ana Mikhaelly Gomes. Teletrabalho e *home office*: qual a diferença? **Lex Magister**, Porto Alegre, 17 mar. 2021.

SANTOS, Giseli Maria dos. **Teletrabalho e a mulher**: o papel social do cuidado e igualdade na relação de gênero no Brasil. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direitos Humanos e Cidadania)-Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2016.

SCHMIDT, Maria Luiza Gava. **Saúde e doença no trabalho**: uma perspectiva sociodramática. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.

SMAHA, Hágata Crystie. **Trabalho e família no contexto do teletrabalho**: o olhar de teletrabalhadores e seus co-residentes. 2009. 125 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial)-Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8623/1417120.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2020.

SOF SEMPRE VIVA ORGANIZAÇÃO FEMINISTA. **Sem parar: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia.** São Paulo, 2020. Disponível em: <http://mulheresnapandemia.sof.org.br/>. Acesso em: 20 mar. 2021.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, maio/ago. 2016. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200123&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 21 mar. 2021.

SOUTO MAIOR. Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 18 jul. 2020.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. Satisfação e desempenho na migração ao home office: um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores. **Resumo executivo**, São Paulo, Faculdade de Economia e Administração/Fundação Instituto de Administração, jun./2020. Disponível em: [https://www.fea.usp.br/sites/default/files/sumario\\_executivo\\_divulgacao.pdf](https://www.fea.usp.br/sites/default/files/sumario_executivo_divulgacao.pdf). Acesso em: 17 mar. 2021.

---

# O TRABALHO DECENTE NO CENÁRIO DA PANDEMIA DA COVID-19: o papel da Organização Internacional do Trabalho

OLIVEIRA, Élvio Araújo\*

**Resumo:** O presente trabalho pretende analisar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no fomento ao trabalho decente no cenário da pandemia da Covid-19. O avanço do vírus Sars-CoV-2 no planeta trouxe, junto com a crise sanitária, graves problemas de ordem econômica e social. Neste contexto complexo, é fundamental a reflexão de como harmonizar o incentivo ao trabalho decente com a igualdade de oportunidades, sem discriminação, e condições sociais dignas em meio à crise financeira global. Dessa maneira, este artigo fará uma abordagem transversal dos efeitos da pandemia no incentivo do trabalho decente, sob a perspectiva dos direcionamentos da OIT.

**Palavras-chave:** Organizações internacionais. OIT. Trabalho decente. Covid-19.

**Abstract:** This paper aims to analyze the role of the International Labor Organization (ILO) in promoting decent work in the context of the Covid-19 pandemic. The spread of the Sars-CoV-2 virus around the world has brought, along with the health crisis, serious economic and social problems. In this complex context, it is fundamental to reflect on how to harmonize the incentive to decent work with equal opportunities, without discrimination and decent social conditions in the midst of the global financial crisis. Thus, this article will approach the effects of the pandemic on the promotion of decent work from the perspective of ILO guidelines.

**Keywords:** International organizations. ILO. Decent work. Covid-19.

## 1 INTRODUÇÃO

A proteção internacional dos direitos trabalhistas com ênfase na promoção do trabalho decente e a consequente melhoria das condições de vida dos trabalhadores é uma das missões principais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), constante no rol dos princípios fundamentais da sua Carta de Constituição.

Pretende-se com o presente artigo analisar como a OIT tem influenciado os Estados membros na execução de medidas de fomento ao trabalho decente durante a pandemia da Covid-19. Além disso, busca-se investigar se a OIT tem cumprido de fato o seu papel de coordenar e orientar as respostas à crise.

---

\*Mestrando em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade Portucalense - UPT (Porto, Portugal). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Cidade de São Paulo. Analista Judiciário, área judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP). Contato: elvio-oliveira@hotmail.com.

Para alcançar tal intento, o presente trabalho foi dividido em três partes.

Na primeira parte realiza-se uma abordagem da trajetória histórica e dos objetivos estratégicos da OIT com destaque para a Declaração de Filadélfia, que ampliou a competência da instituição e reafirmou seus princípios fundamentais.

Na segunda parte será feita a delimitação conceitual do que é trabalho decente e sua importância no direcionamento das ações aos Estados membros.

Ao final, na terceira parte, a investigação prosseguirá na averiguação das estratégias até então recomendadas pela OIT para fomentar o trabalho decente no contexto decorrente da pandemia da Covid-19, analisando se as orientações da Organização trouxeram respostas à crise laboral na pandemia, de forma a garantir o trabalho decente.

Levando-se em conta os objetivos acima delineados, a metodologia de pesquisa a ser aplicada será a descritiva e explicativa, por meio do método dedutivo. No que se refere à coleta de dados, fez-se uso da pesquisa bibliográfica, documental e de instrumentos jurídicos, bem como de dados estatísticos realizados pela OIT e órgãos credenciados.

Por fim, almeja-se com a discussão instigar o debate acadêmico das políticas de promoção do trabalho decente encabeçadas pela OIT, com foco no período de crise decorrente da pandemia.

Ressalta-se que não se pretende esgotar a temática, mas sim contribuir com o debate sobre o papel das organizações internacionais como entidades balizadoras de planejamentos estratégicos e de linhas orientadoras aos Estados membros na busca de soluções às crises e de melhoramento da qualidade de vida das pessoas.

## 2 A OIT E SEU PAPEL ESTRATÉGICO

A Organização Internacional do trabalho (OIT) foi criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, no momento histórico pós Primeira Guerra Mundial, marcado por graves repercussões sociais, como a miséria e a crise econômica.

Neste contexto, aflorou-se a necessidade da cooperação internacional no que se refere à regulamentação das relações de trabalho<sup>1</sup> com objetivo principal de promover a paz de forma global e permanente com base na justiça social.

A preocupação com a melhoria das condições de trabalho foi um dos pilares básicos da OIT, tanto que, no preâmbulo do documento de sua Constituição, há expressa referência à necessidade de universalização das normas de proteção dos trabalhadores (por exemplo, a fixação de duração máxima de jornada, salário-mínimo digno, proteção em face do desemprego, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, cobertura do trabalhador em caso de acidentes e doenças do trabalho, isonomia salarial e eliminação de qualquer forma de discriminação).

A primeira conferência da OIT, como órgão da Sociedade das Nações, ocorreu em Washington no ano de 1919. No período de 1919 a 1939, a Organização foi marcada pela

---

<sup>1</sup>A regulamentação internacional das relações de trabalho se apresenta como um processo de lutas e fruto da sociedade com suas interações, em constante evolução. Assim, não podem ser deixados de lado os antecedentes históricos que incentivaram a criação da OIT. Relembra-se os esforços de Robert Owen, que propôs no Congresso das Potências, em 1818, a melhoria das condições de trabalho em nível internacional, bem como Louis Blanqui, que defendeu, na França, a internacionalização das normas sociais (tratado de preservação da vida humana), e Daniel Legrand, que incentivou a criação de um “Direito Internacional do Trabalho para proteger as classes operárias contra o trabalho prematuro e excessivo”, a partir de 1841. Destacam-se também os movimentos sindicais do início do Século XIX, que surgiram na Inglaterra e se espalharam pela Europa. Menciona-se, ainda, o Congresso de Berlim, em 1890, com a fixação da idade mínima para o trabalho em minas, a Encíclica *De Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII (1891), a Conferência Diplomática de Bruxelas (1897), a Associação Internacional para a Proteção aos Trabalhadores (criada no final do Século XIX), o movimento operário durante a Primeira Guerra Mundial, como a American Federation of Labour (AFL), bem como as Conferências de Leeds, em 1916, de Estocolmo e de Berna, em 1917. Neste sentido, consultar GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 1, n. 3, dez. 2011, p. 19-21. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/97619>. Acesso em: 1º mar. 2021.

institucionalização do Direito Internacional do Trabalho com a afirmação do seu protagonismo por meio da produção normativa, tendo aprovado 67 Convenções Internacionais do Trabalho e realizado 25 Conferências (SÜSSEKIND, 2000, p. 106).

Com a Declaração de Filadélfia, em 1944, a OIT ganha mais musculatura com a ampliação de sua competência para além da regulamentação das condições de trabalho, passando a focar nas questões sociais e econômicas centradas na proteção do trabalhador como ser humano, consequência do momento vivido na época, marcada pelas atrocidades do nazismo durante a Segunda Guerra Mundial.

A Declaração de Filadélfia, cujo texto passou a compor a Constituição da OIT, reafirmou os princípios fundamentais da Organização<sup>2</sup>, bem como incentivou a solidariedade entre as nações para o alcance da paz universal, através da cooperação das organizações internacionais e do estabelecimento de políticas públicas integradas. Além disso, foi pontuada a preocupação com a aplicação das normas internacionais do trabalho a todos os povos de forma progressiva, levando-se em conta as especificidades culturais e de desenvolvimento econômico de cada país.

Sobre essa expansão do campo de atuação da OIT, são elucidativos os apontamentos de Nicolas Valticos, segundo o qual:

O objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto; a) a OIT não procura unicamente a melhoria das condições materiais de existência. Ela dá ênfase tanto à luta contra a necessidade, visando ao progresso material e à segurança econômica, como à defesa dos valores da liberdade - notadamente da liberdade de expressão e de associação - de dignidade e de igualdade - em particular da igualdade de oportunidade, independentemente da raça, da crença ou do sexo; b) a ação da Organização não se limita à proteção dos trabalhadores propriamente ditos, porquanto alcança o conjunto dos seres humanos nas suas relações com o trabalho; c) os textos fundamentais da OIT insistem na necessidade de um esforço concentrado, internacional e nacional para promover o bem comum, isto é, para assegurar o bem-estar material e espiritual da humanidade; d) esses princípios de base da OIT sublinham que a ação para melhorar as condições sociais da humanidade, no sentido mais amplo do termo, não deve constituir um setor distinto das políticas nacionais ou da ação internacional, pois representa o próprio objeto dos programas econômicos e financeiros, e que estes devem ser julgados por esse prisma. Afirma-se, assim, a primazia do social em toda planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico. (VALTICOS *apud* SÜSSEKIND, 2000, p. 129).

Outro ponto peculiar da OIT é que ela possui composição tripartite, ou seja, os órgãos colegiados são compostos por integrantes do governo e representantes dos empregados e empresas<sup>3</sup>. Tal característica é erigida ao *status* de princípio fundamental da Organização, conforme a Declaração de Filadélfia (título I, alínea “d”).

Com o advento da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1945, a OIT passou a integrar o seu sistema como agência especializada em 1946. O escopo geral da instituição continuou sendo a garantia de um padrão mínimo de direitos trabalhistas e condições de vida

<sup>2</sup>Conforme o anexo da Constituição da OIT (item I, da Declaração de Filadélfia), os princípios fundamentais da organização são: “[...] a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948, p. 19).

<sup>3</sup>Em que pese a composição tripartite da OIT, alguns autores criticam que essa estrutura não é paritária, tendo em vista que os membros do Estado possuem direito a dois votos, enquanto os representantes dos trabalhadores e empresas possuem direito a um voto cada. Neste sentido, CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2000, p. 55. Para saber mais sobre os órgãos da OIT e sua composição, consultar CAMPOS, João Mota de (Coord.). **Organizações internacionais**. Coimbra: Almedina, 2019, p. 381-385.

adequadas a todos, reflexo direto da valorização da pessoa humana, reconhecida posteriormente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (art. 23) e no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 6º e seguintes).

O período de 1944 (a partir da Declaração de Filadélfia) até final de 1970 é conhecido como fase de expansão da organização (DELGADO, 2019, p. 3), tendo ocorrido a elaboração de 84 Convenções Internacionais e 94 Recomendações Internacionais.

Por outro lado, com a globalização e as mudanças nas relações laborais, a Organização passou a enfrentar novos desafios, ante o conflito latente dos interesses econômicos (marcados pelas ideias neoliberais) e sociais (marcados pelo avanço da flexibilização trabalhista, terceirização e *dumping* social). Junto com esse desenvolvimento global, tornaram-se mais evidentes as desigualdades sociais<sup>4</sup>.

Em resposta à referida crise, a OIT precisou reformular sua atuação e fortalecer o princípio da justiça social, um dos pilares da Organização. Nesse cenário, em 1998 a OIT definiu um conjunto de 8 Convenções tidas como fundamentais (Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho<sup>5</sup>), com os seguintes temas prioritários: liberdade sindical e direito à negociação coletiva (Convenções 87 e 98), eliminação de todas as formas de trabalho forçado (Convenções 29 e 105), eliminação da discriminação na matéria de emprego (Convenções 100 e 111) e abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182).

Nesse ambiente de reavivamento da OIT e do seu objetivo fundamental (promoção da paz por meio da justiça social), destaca-se o incentivo das políticas de fomento ao trabalho decente, por meio da igualdade de oportunidades e eliminação de todas as formas de discriminação, como meta a ser alcançada pelos Estados membros, sendo inclusive um dos objetivos estratégicos da OIT e da Agenda 2030 da ONU de Desenvolvimento Sustentável.

### 3 O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DA OIT

A expressão trabalho decente foi utilizada pelo Diretor Geral da OIT na 87ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1999, com quatro eixos centrais de atuação: respeito aos direitos no trabalho (em especial os previstos na Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho), promoção do emprego produtivo e de qualidade, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social<sup>6</sup>.

O trabalho decente pode ser entendido como feixe mínimo de direitos indispensáveis para a vida digna das pessoas, que devem ser respeitados e receber a proteção prioritária dos governos na cobertura de todos os trabalhadores, sejam formais, informais, autônomos, migrantes, jovens, idosos, deficientes físicos (ABRAMO, 2015, p. 31).

Conforme Laís Abramo, a noção de trabalho decente abrange:

---

<sup>4</sup>Sobre as desigualdades sociais e a globalização, o relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização da OIT, em 2005, já “[...] apontava uma série de consequências negativas do processo de globalização, entre elas: o crescimento da desigualdade entre países e a intensificação dos processos de exclusão social; o aumento da distância entre a economia global formal e a economia local informal; a predominância das medidas de abertura dos mercados e das regras econômico-financeiras sobre as regras e instituições sociais; o enfraquecimento da maioria dos Estados nacionais e da sua autonomia em termos de formulação de políticas econômicas e de desenvolvimento e o fato da maioria das pessoas que trabalhavam, especialmente aqueles e aquelas que o faziam na economia informal, continuar sem acesso aos benefícios da globalização”. (ABRAMO, 2015, p. 33).

<sup>5</sup>A Declaração dos Direitos Fundamentais apresentou um ponto inovador, com a obrigatoriedade dos Estados membros, independente de ratificá-las, de respeitar e aplicar os referidos preceitos fundamentais, baseados na boa-fé objetiva (art. 2º, item 2, da Declaração).

<sup>6</sup>Sobre o tema, ver os Memoriais da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 87., 1999, Ginebra. **Memoria del Director General:** trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo/OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 1º mar. 2021.

[...] a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva. (ABRAMO, 2015, p. 28).

Sendo assim, percebe-se que o trabalho decente abrange um rol amplo e diferenciado de direitos, com incidência no plano individual (por exemplo, direito a justa remuneração, limites de jornada, ambiente laboral saudável, igualdade de oportunidades de emprego para homens e mulheres), no plano coletivo (por exemplo, a liberdade de associação e de negociação coletiva, o direito de filiação e não filiação aos sindicatos) e no da seguridade social (por exemplo, a proteção contra desemprego, acidente de trabalho, doença ocupacional), conforme Brito Filho (2013, p. 270).

Ressalta-se que o trabalho decente tem substrato legal em várias normas internacionais, cabendo especial destaque o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que prevê, no art. 7º:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
  - i) Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
  - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) A segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos. (ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966).

Mais do que um conceito, o trabalho decente é o norte da atuação contemporânea da OIT. Essa é uma preocupação permanente, tendo em vista a crescente crise global de empregos. Segundo o Relatório Mundial sobre Emprego e Perspectivas Sociais: tendências 2020 (World Employment and Social Outlook Trends 2020), da OIT, 470 milhões de pessoas no mundo não ganham dinheiro suficiente para se manterem, sendo que 188 milhões estão desempregadas, 165 milhões não recebem remuneração digna e 120 milhões não estão mais à procura de emprego. Portanto, o grande desafio é o fomento da criação de chances dignas no mercado de trabalho para todos, por meio do desenvolvimento econômico sustentável.

Merece destaque a Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência (n. 205)<sup>7</sup>, editada em 2017 pela OIT, que previu medidas de orientação, aos Estados membros, de fomento ao trabalho decente em situações de conflitos e desastres, por meio do incentivo ao diálogo social e cooperação dos empregados, empregadores e governo.

Assim, verifica-se que a promoção dos direitos humanos dos trabalhadores, com a concentração de esforços no trabalho decente, passou a ser a centralidade da OIT na busca da convergência do desenvolvimento econômico sustentável e justiça social, levando em conta a trajetória histórica da Organização no enfrentamento de crises.

<sup>7</sup>A Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência (n. 205) veio em substituição à Recomendación sobre la Organización del Empleo (Transición de la Guerra a la Paz), 1944 (n. 71).

Para tanto, é essencial a coordenação e integração de todos os atores sociais envolvidos por meio de ações concretas na promoção dos direitos no trabalho, saindo do campo do discurso para a prática, missão desafiadora a ser desempenhada pela OIT, em uma sociedade complexa e diversificada.

#### 4 O FOMENTO AO TRABALHO DECENTE NO CENÁRIO DA PANDEMIA DA COVID-19

Como dito alhures, a OIT tem a vocação histórica na busca da paz universal através da reafirmação dos seus princípios e valores fundamentais, sempre buscando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Em 2020, com o início da pandemia da Covid-19, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março, o mundo passou a enfrentar mais uma crise sem precedentes com reflexos sanitários (colapso dos sistemas de saúde), sociais (desemprego, diminuição da renda das famílias) e econômicos (fechamento de empresas, interrupções das cadeias produtivas).

Neste cenário de crise, agravado por um inimigo invisível e imprevisível, as organizações internacionais se apresentam com papel preponderante no direcionamento das políticas públicas a serem empreendidas pelos Estados, por meio da cooperação internacional e resiliência<sup>8</sup> para lidar com a crise e o pós-crise.

Esse momento vivenciado se apresenta como um grande teste para a humanidade, marcado pela necessidade de salvar vidas com a contenção do vírus e a retomada da economia para a manutenção dos empregos. Assim, é fundamental analisar como foram os direcionamentos da OIT no fomento ao trabalho decente, no contexto da pandemia da Covid-19.

O primeiro instrumento divulgado pela OIT, após a declaração do estado pandêmico pela OMS, foi uma nota com a compilação de perguntas e respostas mais frequentes sobre as normas internacionais do trabalho pertinentes ao enfrentamento da Covid-19 (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020), editada em 23 de março.

O documento foi dividido em cinco partes, com perguntas relacionadas aos seguintes tópicos: 1) como evitar a perda de empregos e manter níveis de renda; 2) segurança e saúde no trabalho; 3) prevenção e proteção contra a discriminação, e proteção da privacidade; 4) direito à licença e modalidades especiais de trabalho, e 5) quais os direitos de categorias de trabalhadores da saúde, marítimos, migrantes e domésticos (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 2).

Os encaminhamentos do referido guia da OIT tiveram como base as normas internacionais do trabalho já existentes, como a Convenção Sobre Política e Emprego (n. 122), a Convenção sobre Promoção de Emprego e Proteção contra Desemprego (n. 168), a Recomendação sobre Fixação de Salários-Mínimos (n. 131), a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (n. 155), entre outras.

Nas palavras do Diretor-geral da instituição, Guy Ryder,

As Normas Internacionais do Trabalho proporcionam uma base de eficácia comprovada para as respostas políticas centradas em uma recuperação sustentável e equitativa. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 4).

Nesse cenário, também foi dado relevo especial à Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência da OIT (n. 205), editada em 2017, que elenca várias medidas de governança para o enfrentamento de crises provocadas por desastres e conflitos (§§ 8º e 9º da Recomendação), situação na qual se insere a pandemia da Covid-19.

---

<sup>8</sup>Segundo o § 2º, “b”, da Recomendação 205 da OIT, resiliência é “[...] a capacidade de um sistema, comunidade ou sociedade exposta a um perigo de resistir, absorver, adaptar, transformar e recuperar de seus efeitos de forma oportuna e eficiente, inclusive através da preservação e restauração de suas estruturas e funções básicas por meio do gerenciamento de risco” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2017) (tradução nossa).

A OIT recomendou, dentre as ações de governança, três medidas imediatas que os governos deveriam assegurar: garantia dos rendimentos mínimos dos trabalhadores, ampliação dos meios de seguridade social e acesso aos serviços sociais essenciais, com ênfase aos mais vulneráveis.

O diálogo social foi posto como ferramenta fundamental para a formação de um cenário de convergência entre os empregados, empregadores e governo no planejamento das medidas a serem executadas, como “resposta à crise”<sup>9</sup>.

A relevância do tema do trabalho decente possui tanto destaque na OIT que o primeiro questionamento referenciado na nota de compilação de perguntas e respostas para enfrentamento da Covid, divulgada em 23.3.2020, foi a seguinte: “Quais são as principais medidas para facilitar a recuperação e promover o emprego e o trabalho decente?” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, p. 8).

Solucionar a referida indagação não é fácil. Com o avanço da pandemia e a consequente interrupção/diminuição das atividades empresariais, as empresas se viram obrigadas a reduzir as suas produções, o que acarretou a queda do faturamento e a perda da capacidade de pagamento dos salários dos empregados. Por via de consequência, houve uma queda na renda dos trabalhadores e a diminuição do consumo<sup>10</sup>.

Para superar tal impasse, foram sugeridas pela OIT duas linhas de ação a serem seguidas pelos Estados membros: a estabilização econômica e a manutenção dos meios de renda mínima dos trabalhadores.

Esse fomento à continuidade das atividades das empresas e recuperação da economia pode ser efetivado por meio de incentivos fiscais (como a redução de impostos e a prorrogação do prazo de recolhimentos de tributos) e estímulos financeiros (como a abertura de linhas de crédito, os juros diferenciados, o alargamento dos prazos de pagamento dos financiamentos, com atenção especial às pequenas e médias empresas). Aliado a isso, é primordial a manutenção da renda mínima dos trabalhadores (por exemplo, auxílios financeiros do governo, políticas de seguro-desemprego, benefícios sociais para famílias de baixa renda).

Com efeito, para combater a crise social e econômica da Covid-19, a OIT se posiciona na perspectiva da sustentabilidade das empresas e dos empregos, centrada na garantia de padrões mínimos de direitos dos trabalhadores<sup>11</sup>.

Assim, a recuperação da saúde da economia é o ponto de partida para a promoção do trabalho decente em tempos de crise.

No que se refere às medidas de estímulo da economia e emprego, recomenda-se a atuação dos governos em três vertentes: medidas relacionadas a impostos, linha de crédito empresarial e apoio à seguridade social.

Quanto aos tributos, pode ser efetivado o adiamento de prazos de pagamento de impostos das empresas, a suspensão temporária de contribuições sociais, a prorrogação da data de apresentação de imposto de renda de pessoas jurídica e o parcelamento de impostos. Em relação ao apoio financeiro, a abertura de linhas de crédito para os setores mais afetados, como restaurantes, turismo, hotéis e eventos. Além disso, auxílios especiais às pequenas e médias empresas, e moratórias de empréstimos.

---

<sup>9</sup>Na Recomendação 205 da OIT, § 3º, a “[...] resposta à crise refere-se a todas as medidas relacionadas com emprego e trabalho decente que são tomadas para responder a situações de crise causadas por conflitos e desastres” (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2017) (tradução nossa).

<sup>10</sup>Para saber mais sobre os impactos econômicos e sociais da Covid-19, *vide* ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Apoio às pessoas e empresas para lidar com o vírus COVID-19: opções de respostas imediatas para o emprego e políticas sociais.** Paris: OCDE, 20 mar. 2020, p. 4.

<sup>11</sup>Sobre o impacto da Covid-19 no mercado de trabalho, a OIT criou o “Monitor OIT: COVID-19 e o mundo do trabalho”, que se encontra em sua 7ª edição, datada de 25.1.2021. *Vide* INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO monitor: COVID-19 and the world of work.** 7. ed. Geneva: ILO, 25 Jan. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf). Acesso em: 13 mar. 2021.

No que tange à proteção social, a garantia do isolamento dos trabalhadores com o recebimento da remuneração, a extensão automática do seguro-desemprego, o apoio financeiro aos funcionários que devem permanecer em casa para acompanhar seus filhos, a flexibilização das regras de acesso aos benefícios sociais, os subsídios de contratação (em especial de jovens e de desempregados de longa duração), os programas de treinamento e requalificação profissional.

Outro ponto é o fortalecimento do diálogo entre os setores da sociedade, com a realização de consultas aos empregadores e sindicatos de empregados sobre a formulação do planejamento de enfrentamento da crise, e debates baseados na representação tripartite, quanto ao retorno gradual das atividades econômicas pós-*lockdown*.

Ante todo o exposto, observa-se que o combate à pandemia e a promoção do trabalho decente devem se dar de forma transversal, com a integração das áreas da economia, seguridade e previdência social, com a conexão direta às orientações da OIT, centrada na salvaguarda da renda digna e do emprego, na manutenção da atividade empresarial e na participação ativa dos governos, empregadores e trabalhadores na resposta à crise.

## 5 CONCLUSÃO

Com a presente investigação é possível perceber que os instrumentos legais da OIT têm contribuído na fixação de diretrizes eficazes e norteadoras aos Estados membros, voltadas à manutenção do trabalho decente mesmo no cenário catastrófico da pandemia da Covid-19.

O ponto de ignição para a resposta à crise são as políticas públicas de proteção social, preservação da renda dos trabalhadores e incentivos para a continuidade das atividades empresariais, calcadas no diálogo e na participação dos atores sociais envolvidos (governo, empregadores e trabalhadores).

Sem sombra de dúvidas, as diretrizes recomendadas pela OIT, por meio de seus mais diversos instrumentos, são focadas na proteção das pessoas e de seus meios de subsistência, bem como na preservação da saúde financeira da empresa.

Evidencia-se ainda que, quanto mais robustas as ações de proteção social calcadas na ideia de trabalho decente, menos intensos são os efeitos das crises, com a continuidade da renda dos trabalhadores e a liquidez das empresas em três eixos centrais: incentivos fiscais, estímulos financeiros e proteção social, conforme as diretrizes da Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, da OIT.

Por outro lado, não se nega que a promoção do trabalho decente é um caminho árduo e progressivo, ainda mais durante a pandemia da Covid-19, que impõe desafios antes não vistos para toda a sociedade, seja em questões sanitárias, sociais ou financeiras.

Desse modo, em que pesem os obstáculos, constata-se que a agenda da OIT baseada na busca de condições decentes de trabalho, fortalecimento do diálogo social e desenvolvimento econômico sustentável é um pilar fundante para o enfrentamento da Covid-19, calcado na busca da paz por meio da justiça social.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf). Acesso em: 8 mar. 2021.

ASSEMBLÉIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, Nova Iorque, 1966. **Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais**. Nova Iorque: Organização das Nações Unidas, 1966. Disponível em: [http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto\\_internacional.pdf](http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf). Acesso em: 9 mar. 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. O trabalho decente e a atuação do Ministério Público do Trabalho. *In*: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Coord.). **Estudos aprofundados MPT**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, p. 265-273, 2013.

CAMPOS, João Mota de (Coord.). **Organizações internacionais**. Coimbra: Almedina, 2019.

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 87., 1999, Ginebra. **Memoria del Director General**: trabajo decente. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo/OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 1º mar. 2021.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, dez. 2019. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/download/189/247>. Acesso em: 1º mar. 2021.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação. **OIT Brasil**, Brasília, 2012. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_234424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_234424.pdf). Acesso em: 10 mar. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e a uniformização das normas trabalhistas. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 1, n. 3, dez. 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/97619>. Acesso em: 1º mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **COVID-19 and the world of work**: country policy responses. Geneva: ILO, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#PT>. Acesso em: 13 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO monitor**: COVID-19 and the world of work. 7. ed. Geneva: ILO, 25 Jan. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf). Acesso em: 13 mar. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World employment and social outlook**: trends 2020. Geneva: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS\\_734455/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm). Acesso em: 13 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus): perguntas frequentes. **OIT Brasil**, Brasília, 23 mar. 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_745248.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_745248.pdf). Acesso em: 11 mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Genebra: OIT, 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 1º mar. 2021.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Apoio às pessoas e empresas para lidar com o vírus COVID-19**: opções de respostas imediatas para o emprego e políticas sociais. Paris: OCDE, 20 mar. 2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. R205 - Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliência. **Normlex**, Ginebra, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503). Acesso em: 10 mar. 2021.

QUEIROZ, Miron Tafuri. **A integração das convenções da Organização Internacional do Trabalho à ordem jurídica brasileira**. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-21112011-102707/pt-br.php>. Acesso em: 3 mar. 2021.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Revista Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, maio/ago. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 3 mar. 2021.

SCAFF, Luma Cavaleiro de Macêdo. **O sistema de proteção dos direitos humanos e trabalho forçado: O Brasil e a Organização Internacional do Trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-21092010-103821/pt-br.php>. Acesso em: 5 mar. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Acórdão PJe Id. 1dced8a  
Processo TRT 15ª Região 0011188-16.2020.5.15.0076  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE FRANCA  
Juíza Sentenciante: ELIANA DOS SANTOS ALVES NOGUEIRA

COVID-19 (PANDEMIA DO NOVO CORONAVÍRUS). TRABALHADOR PORTADOR DE COMORBIDADE. RISCO DE CONTÁGIO. AFASTAMENTO DAS ATIVIDADES PRESENCIAIS COM REMUNERAÇÃO. POSSIBILIDADE (NECESSIDADE). Não há Economia, muito menos Estado, se não existirem vida e sociedade. Diante dessa linha de pensamento, e consideradas as mais diversas normas instituídas por Autoridades Sanitárias e Governamentais de todas as Instâncias (União, Estados e Municípios) acerca das medidas de isolamento em decorrência da pandemia do novo coronavírus (Covid-19), trabalhador que provar de forma cabal seu enquadramento em grupo de risco por ser detentor de comorbidades tem por garantia permanecer afastado de suas atividades presenciais, mantida sua remuneração pelo período necessário.

Objetivamente, e em função dos fundamentos contidos na r. sentença (fls. 342-351), recorreu de forma voluntária o Município de Franca (fls. 374-397) mediante longa argumentação contrária à confirmação do pedido inicial para manter a parte reclamante afastada de suas atividades, e com remuneração, em razão dos riscos de contágio por Covid-19.

Para tanto, negou dispor a Administração de condições para mantê-la em teletrabalho, ao mesmo tempo em que defendeu a aplicabilidade ao caso do princípio da continuidade do serviço público. Destacou o fato de que tem adotado todas as medidas de segurança e de saúde para proteger seu corpo de funcionários durante a pandemia, assim como estar impedido de proceder à contratação de mão de obra terceirizada por conta de sua Lei Complementar n. 173/2020.

Afirmou ter adquirido todos os EPIs necessários para prevenção do Covid-19, e discutiu quais deviam ser os requisitos para considerar determinado funcionário inserido no grupo de risco.

Por fim, disse que a decisão tomada pelo Juízo de origem acaba por comprometer o próprio sistema de atendimento da Municipalidade à saúde de sua população.

Como esperado, a parte reclamante juntou contrarrazões (fls. 401-406), enquanto o Ministério Público do Trabalho opinou pelo conhecimento e pelo não provimento ao apelo (fls. 412-417).

Eis o breve Relatório.

## VOTO

### 1. Admissibilidade

Preenchidos a contento todos os pressupostos processuais de admissibilidade, o presente apelo merece ser conhecido, cabendo registrar que a indicação das peças processuais levará em consideração a numeração a partir do carregamento (*download*) completo dos autos em ordem crescente, e sob formato de texto (PDF).

## **2. Mérito - da ordem de afastamento da parte reclamante em face de suas condições de saúde e o caos provocado pela pandemia do Covid-19**

**2.1.** A revisão de todo o contexto mostrou tratar-se de reclamação trabalhista ajuizada pela parte reclamante com assistência de seu Sindicato, na qual postulou, inclusive sob a forma de tutela de urgência, o afastamento remunerado e imediato de suas funções como Monitora junto ao CRAS em razão dos efeitos da pandemia mundial do coronavírus, e por estar enquadrada em grupo considerado de maior risco para a doença (problemas de estômago e mioma).

Em audiência virtual realizada (fls. 290-291), o Juízo de origem determinou que a parte reclamante ficasse à disposição em casa pelo prazo de 30 dias, período em que os gestores da Secretaria de Ação Social do Município deveriam apresentar solução para que ela pudesse desenvolver suas atividades de forma remota ou, alternativamente, promovesse sua remoção para a Pasta da Educação.

Após instruir o feito, o Juízo de origem decidiu dar provimento ao pedido, tendo condenado a Municipalidade reclamada a proceder ao afastamento remunerado e imediato da parte reclamante a partir da data da publicação da sentença, por considerar a presença do perigo do dano imediato.

Muito bem.

**2.2.** Pesquisa realizada no âmbito da jurisprudência deste Tribunal Regional permitiu verificar que o tema já chegou a ser apreciado por outros colegas Desembargadores, inclusive perante ações trabalhistas ajuizadas em face da própria Municipalidade de Franca, sendo as mais variadas as decisões.

Nesse sentido, convém citar os seguintes feitos mais recentes: 0011184-76.2020.5.15.0076 (Des. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes, DEJT 4.3.2021 - provido o recurso do Município), e 0011172-62.2020.5.15.0076 (Des. Dagoberto Nishina Azevedo, DEJT 3.2.2021 - negado provimento ao apelo do Município).

**2.3.** Com efeito, a Convenção n. 155 da Organização Mundial de Saúde dispõe sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. Ela foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 10.088, de 5.11.2019, sendo que a alínea “e” do seu art. 3º reconhece que a saúde:

[...] abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Já o inciso XXII do art. 7º da Constituição Federal de 1988 reconhece como direito do trabalhador um ambiente de trabalho sadio e seguro, devendo o empregador atentar para as normas de saúde, higiene e segurança.

No mesmo trilhar, o art. 157 da CLT dispõe competir às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, cabendo ainda adotar medidas que lhe forem determinadas pelo órgão regional competente.

É igualmente sabido que a Organização Mundial de Saúde - OMS - declarou em 11.3.2020 a existência da pandemia ocasionada pelo novo coronavírus. Desde então, a entidade mundial tem recomendado a adoção de medidas de distanciamento social e de especial atenção nos cuidados com a higiene e saúde como únicas formas reconhecidamente eficazes até que sobrevenha a vacina.

Por sua vez, o Estado Brasileiro em 20.3.2020 declarou, por meio do Decreto Legislativo n. 6/2020, estado de calamidade pública em decorrência do novo coronavírus.

Nessa mesma data, o Estado de São Paulo também editou seu Decreto n. 64.879/2020. Nele, o Governo Bandeirante reconhece o estado de calamidade pública em decorrência do Covid-19 em âmbito estadual.

Não por menos, o próprio Município de Franca, ora recorrente, editou seus Decretos Municipais n. 11.018, 11.021 e 11.033/2020, nos quais reconheceu o estado de calamidade por conta da pandemia, assim como estabeleceram os parâmetros para o enfrentamento da crise.

Destaque-se que tais regramentos foram posteriormente renovados por meio do novo Decreto n. 11.055/2020 (fls. 135-143).

Enfim, o fato é que, até hoje, algumas das medidas municipais e estaduais adotadas para o combate da pandemia continuam a ser questionadas pela sociedade em função da dureza de seus efeitos, principalmente na Economia.

**2.4.** Feitas essas ponderações, e sem desmerecer os pensamentos em contrário, o fato é que este Relator filia-se com a corrente de entendimento que prestigia a vida. **Afinal, não há Economia, muito menos Estado, se não existir vida e sociedade.**

Dito isso, no presente caso, e como bem observou o Juízo de origem, o deferimento do pedido formulado pela parte reclamante há de prevalecer.

Primeiro porque restou provado de forma cabal o enquadramento da parte reclamante no grupo considerado de risco, uma vez ser ela portadora de asma crônica, conforme relatório médico apresentado com a inicial (fl. 46).

Ora, tal condição, relacionada diretamente com o aparelho respiratório, qualifica a parte reclamante como portadora de comorbidade que deve ser preservada ao máximo do contágio do Covid-19, pois essa é a área do corpo humano mais vulnerável ao vírus.

Já o segundo motivo para confirmar a r. decisão de origem reside no fato de que essa condição de saúde da parte reclamante encontra respaldo nos próprios Decretos Municipais n. 11.018/2020 e 11.055/2020 (respectivamente, arts. 13 e 12, fls. 135-143).

**2.5.** Necessário, portanto, confirmar os termos da r. sentença de origem que deferiram à parte trabalhadora o direito de ficar afastada do exercício de suas funções presenciais, assim como mantiveram o recebimento de sua remuneração, até porque devidamente preenchidos aqueles requisitos tratados na norma subsidiária do art. 300 do CPC.

Tal entendimento não deve ser visto como violador ao princípio da continuidade do serviço público, porque encontra-se plenamente justificado nas próprias leis ordinárias editadas pela Municipalidade. Ao editar referidos decretos, o ente público tinha plena ciência de seus deveres, as necessidades de sua sociedade, assim como suas capacidades para continuar a prestar os bons serviços públicos.

Igualmente irrelevante para o contexto a possibilidade de fornecer à parte reclamante EPIs, pois nenhum deles é melhor que o da prevenção de manter o profissional em isolamento máximo.

**2.6.** Também não é o caso de inserir esses dias e horas de afastamento da parte reclamante em banco de horas. Isso porque os fundamentos da r. sentença de origem foram claros no sentido de impedir que a parte reclamante prestasse seus serviços sob a forma presencial. Ou seja, tal condição não a impede de continuar a trabalhar à distância (ou comumente chamado de *home office*), ainda que mediante uso de computador ou celular pessoal da parte reclamante.

**2.7.** Finalmente, convém manter a possibilidade de aplicação da multa diária fixada pela origem no valor de R\$ 1.000,00, só que limitada até R\$ 10.000,00, diante de sua melhor plausibilidade com a inteligência contida nos artigos subsidiários 536 e 537, ambos do CPC.

Recurso que merece ser parcialmente provido.

### 3. Dispositivo

ISSO POSTO, o apelo voluntário interposto pelo Município de Franca merece ser **CONHECIDO** e **PROVIDO EM PARTE** para somente reduzir de R\$ 100.000,00 para R\$ 10.000,00 o montante correspondente ao limite da multa diária fixada por eventual descumprimento da obrigação principal, tudo, enfim, consoante fundamentação.

Mantém-se a r. sentença de origem por seus próprios e jurídicos termos com relação aos demais temas recorridos, inclusive os valores arbitrados para as custas - R\$ 60,00 - e condenação - R\$ 3.000,00.

Não foi identificado qualquer dissenso a Súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, nem violação direta à Constituição Federal de 1988. Aliás, partindo-se do princípio de que todos os temas recorridos foram previamente questionados e apreciados de

maneira efetiva, isso à luz do inciso IX do art. 93 da CF/1988, e nada a faculdade prevista no art. 897-A da CLT, convém que as partes litigantes, cientes do dever mútuo de bem observar a lealdade processual, atentem-se para as novas disposições contidas nos incisos IV, V, VI e VII, todos do art. 793-B da CLT, introduzidos pela Lei n. 13.467/2017.

Sessão de julgamento extraordinária realizada por videoconferência em 29 de junho de 2021, conforme Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020. Composição: Exmos. Srs. Desembargadores Gerson Lacerda Pistori (Relator), Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa (Presidente) e Juiz Alexandre Vieira dos Anjos (convocado para compor o *quorum*, nos termos do art. 52, § 6º, do Regimento Interno deste E. Tribunal). Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente.

Acordam os magistrados da 9ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).  
Votação unânime.

GERSON LACERDA PISTORI  
Desembargador Relator

DEJT 13 ago. 2021, p. 4031.

---

Acórdão PJe Id. 8db2c50  
Processo TRT 15ª Região 0012141-48.2020.5.15.0021  
RECURSO ORDINÁRIO - Rito Sumaríssimo  
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ  
Juíza Sentenciante: RENATA MENDES CARDOSO DE CASTRO PEREIRA

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO - LEI N. 14.020/2020. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DEVIDA. 1. Nos termos do art. 10 da Lei n. 14.020/2020: “Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei [...]”. 2. Frise-se que o intuito da Lei n. 14.020/2020 é garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e tentar reduzir o impacto social decorrente das consequências trazidas pela pandemia. 3. No caso, as partes firmaram 3 (três) acordos para redução de jornada e salário, com fulcro nos termos da Lei n. 14.020/2020. Estes acordos se deram de forma contínua, de modo que a suspensão do contrato da autora perdurou o total de 120 dias ininterruptamente. 4. Considerando o fim do último acordo em 28.8.2020, a garantia iria até 26.12.2020. Como a reclamante foi dispensada sem justa causa em 2.10.2020, faz jus à indenização decorrente da garantia provisória no emprego, correspondente a 85 dias. Recurso da reclamante parcialmente provido.

Dispensado o relatório, nos termos dos arts. 852-I e 895, § 1º, inciso IV, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, por se tratar de reclamação que tramita sob o Rito Sumaríssimo.

## VOTO

### Questão de ordem

A reclamação trabalhista foi ajuizada em 9.11.2020 e diz respeito a contrato de trabalho que teve início em 22.4.2014 e término em 2.10.2020.

As normas de direito material do trabalho não retroagem para regular relações de trabalho anteriores a sua vigência, nos termos do art. 5º, XXXVI, da CF/1988 e art. 6º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro.

Com relação às normas de direito processual, as ações ajuizadas antes da vigência da Lei n. 13.467/2017 serão processadas segundo as normas incidentes no ato inaugural do feito, qual seja, a data de ajuizamento, respeitando o direito da parte autora de avaliar os riscos e/ou comprometimentos patrimoniais de sua demanda, segundo a Lei processual em vigor naquele momento (Princípio *tempus regit actum*). A regra se aplica, inclusive, às normas de concessão da justiça gratuita (custas, despesas processuais e honorários periciais) e sucumbência, até mesmo a recíproca. As demais normas processuais, que não resultem em ônus adicional para os litigantes, serão, em princípio, aplicadas imediatamente a partir da vigência da nova Lei. Os prazos iniciados após a vigência da nova Lei, serão contados em dias úteis (art. 775 da CLT, com redação dada pela Lei n. 13.467/2017).

### Admissibilidade

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso interposto.

### Mérito

#### RECURSO DA RECLAMANTE

##### Garantia provisória - Lei 14.020/2020

Insiste a reclamante no direito à indenização decorrente da garantia provisória no emprego, prevista na Lei n. 14.020/2020.

Com razão.

Incontroverso nos autos que as partes firmaram 3 (três) acordos para redução de jornada e salário, com fulcro nos termos da Lei n. 14.020/2020.

O primeiro perdurou 60 dias, iniciando-se em 1º.5.2020, com término em 29.6.2020 (Id. 3531cad). O segundo teve prazo de 30 dias, com início em 30.6.2020 e fim em 29.7.2020 (Id. 4740f82). O terceiro e último durou por 30 dias, de 30.7.2020 a 28.8.2020 (Id. 8fc3d0d).

Nota-se que no dia seguinte ao término do primeiro acordo já iniciou o segundo, o mesmo ocorrendo em relação ao terceiro pacto.

Logo, não obstante a existência de 3 acordos, estes se deram de forma contínua, de modo que a suspensão do contrato da autora ocorreu de forma ininterrupta.

Assim, de acordo com o art. 10 da referida Lei, a autora tem direito à garantia provisória no emprego pelo período equivalente aos acordos para redução da jornada e salário, ou seja, por 120 dias. Considerando o fim do último acordo em 28.8.2020, a garantia iria até 26.12.2020.

No caso, a reclamante foi dispensada sem justa causa em 2.10.2020 e sem o pagamento da indenização do período remanescente da garantia do emprego (Id. 5c649f3).

Frise-se que, nos termos dos acordos firmados entre as partes, a reclamante faz jus à indenização equivalente a:

[...] 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de **garantia provisória** no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. (Inciso III, § 1º, art. 10, da Lei n. 14.020/2020).

Portanto, acolho parcialmente o pedido e condeno a ré a indenizar a autora os 85 dias remanescentes da garantia provisória no emprego.

Em razão do caráter indenizatório da verba, indevidos os reflexos postulados. Reforma, nesses termos.

### **Última parcela do benefício emergencial**

A reclamante postula a condenação da reclamada ao pagamento do valor equivalente à última parcela do benefício emergencial. Aduz que não recebeu a verba em razão de divergência nas informações fornecidas pela recorrida, pelo que tal responsabilidade não pode ser transferida à recorrente.

A reclamada sustenta que não teve culpa quanto ao não pagamento da referida parcela e que utilizou de todos os canais de comunicação possíveis com a União para verificar o que ocorreu, e descobriu que o atraso decorreu de erros de processamento do próprio Governo Federal (*vide e-mails* de fls. 130-133 - Id. a38c9af).

Sem razão.

A alegação da reclamante de que não recebeu a última parcela do benefício em razão de erro nas informações fornecidas pela recorrida não se sustenta, uma vez que recebeu as demais parcelas a que tinha direito.

Como bem pontuado na sentença,

[...] cuida de parcela a cargo do Governo Federal, não podendo ser imputada responsabilidade à empregadora, que inclusive diligenciou para fornecer as informações pertinentes (fls. 130-133.pdf).

Carece de amparo legal o pedido, motivo pelo qual mantenho a r. sentença, no particular.

### **Honorários advocatícios**

O Juízo de origem condenou as partes ao pagamento de honorários sucumbenciais fixados em 10% do montante líquido das parcelas em que foram vencidas, a serem apurados em regular liquidação de Sentença, observada a regra contida no § 4º do art. 791-A da CLT, no tocante à condição suspensiva de exigibilidade à autora, beneficiária da Justiça Gratuita.

Contudo, no caso em que a parte reclamante é beneficiária da Justiça Gratuita, entendo que a assistência deva ser integral e abarcar os riscos processuais.

A mera interpretação gramatical dos arts. 790-B e 791-A da CLT, sem observância das peculiaridades do processo, da natureza das matérias, dos princípios trabalhistas envolvidos e da distinta posição social e econômica das partes, certamente violará a Constituição da República.

De outra forma, o instituto seria utilizado para a transferência de recursos econômicos da parte mais fraca para a mais forte da relação contratual. A aplicação literal da lei pode gerar, inclusive, a insolvência civil do trabalhador, o que contraria os valores sociais do trabalho.

Por tais fundamentos, reforma, de ofício, a r. sentença para excluir a condenação da reclamante ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

### **Prequestionamento**

Ante a fundamentação *supra*, tem-se por prequestionados todos os dispositivos legais e matérias pertinentes, restando observadas as diretrizes traçadas pela jurisprudência do STF e do TST.

Ressalto que não se exige o pronunciamento do Julgador sobre todos os argumentos expendidos pelos litigantes, mormente quando esses, por exclusão, são contrários à posição adotada, bastando os fundamentos que formaram convicção, conforme já decidido pelo STF (RE n. 184.347).

Ficam as partes, assim, desde já advertidas de que a oposição de embargos meramente protelatórios poderá implicar condenação em multa, nos termos do art. 1.026, § 2º, do CPC, de aplicação subsidiária nesta Especializada.

Diante do exposto, decido **CONHECER e PROVER EM PARTE** o recurso interposto pela reclamante para condenar a reclamada ao pagamento de indenização decorrente da garantia provisória no emprego, prevista na Lei n. 14.020/2020, equivalente a 85 dias, nos termos da fundamentação.

Reformo, de ofício, a r. sentença para excluir a condenação da reclamante ao pagamento dos honorários advocatícios sucumbenciais.

Acréscimo condenatório de R\$ 5.000,00. Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 100,00.

Em sessão telepresencial realizada em 14.9.2021, conforme previsto nas Portarias Conjuntas GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020 e n. 5/2020 e seguintes deste E. TRT, **acordam** os Magistrados da 11ª Câmara (Sexta Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação Unânime.

Composição: Exmos. Srs. Desembargadores João Batista Martins César (Relator), Luis Henrique Rafael (Presidente) e Antonio Francisco Montanagna. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) Ciente. Sessão realizada em 14 de setembro de 2021.

JOÃO BATISTA MARTINS CÉSAR  
Desembargador Relator

DEJT 15 set. 2021, p. 4070.

---

Acórdão PJe Id. d851d38  
Processo TRT 15ª Região 0011027-44.2020.5.15.0031  
RECURSO ORDINÁRIO - Rito Sumaríssimo  
Origem: VARA DO TRABALHO DE ITAPEVA  
Juiz Sentenciante: MARCELO SCHMIDT SIMÕES

MP 936 (LEI N. 14.020/2020). PANDEMIA DE COVID-19. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. GARANTIA DE EMPREGO. CONDIÇÃO DE VALIDADE DO AJUSTE. A Medida Provisória (MP) 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em razão da pandemia da Covid-19, autorizou a suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento de benefício assistencial aos empregados, mediante a contrapartida mínima (entendida como condição de validade) da garantia provisória de emprego ao empregado, por período equivalente ao da suspensão (art. 10, II, da referida Lei n. 14.020/2020). O reclamante firmou acordo individual com a reclamada para suspensão de seu contrato de trabalho a partir de 8.4.2020 pelo período de 60 dias, recebendo o benefício assistencial previsto pela MP 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, até 6.6.2020. Contudo, em 8.6.2020, a reclamada rescindiu a relação de emprego sem justa causa, argumentando que o reclamante aceitou renunciar o direito à garantia de emprego, conforme disposto no documento de fl. 170 denominado **“Acordo individual de renúncia de estabilidade de contrato de trabalho”**. Ocorre que a

garantia de emprego após a suspensão do contrato de trabalho, além de constituir contrapartida mínima ao trabalhador que sofreu prejuízos durante o período de pandemia, porquanto o pagamento do benefício assistencial tem por base o valor do seguro-desemprego e não de sua efetiva remuneração, caracteriza verdadeira obrigação do empregador, beneficiado pela medida, de contribuir com a sociedade para a manutenção de emprego e renda, objetivo da Lei n. 14.020/2020. Tal garantia de emprego constitui a fórmula mínima de respeito ao valor social do trabalho, cujo cumprimento interessa a toda a sociedade, sendo irrenunciável individualmente pelo trabalhador. Ademais, a possibilidade de se firmar a suspensão do contrato de trabalho por acordo individual, o que, por si, constitui grave afronta à Constituição, obviamente não foi ao ponto de permitir que, pelo mesmo instrumento (ou outro em complemento), se efetuasse a renúncia da condição de validade do ajuste fixada por lei.

## Relatório

Dispensado o relatório, tendo à vista tratar-se de feito submetido ao procedimento sumaríssimo, nos termos do art. 852-I da CLT.

## Fundamentação

### VOTO

Presentes os pressupostos recursais, conheço.

#### I - Irrenunciabilidade da garantia de emprego da Lei n. 14.020/2020

A Medida Provisória (MP) 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em razão da pandemia da Covid-19, autorizou a suspensão do contrato de trabalho, com o pagamento de benefício assistencial aos empregados.

O art. 10, II, da referida Lei n. 14.020/2020 estabeleceu a garantia provisória de emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em decorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao da suspensão.

Na hipótese, o reclamante, admitido em 4.6.2018, firmou acordo individual com a reclamada para suspensão de seu contrato de trabalho a partir de 8.4.2020 pelo período de 60 dias, recebendo o benefício assistencial previsto pela MP 936/2020, convertida na Lei n. 14.020/2020, até 6.6.2020.

Contudo, em 8.6.2020 a reclamada rescindiu a relação de emprego sem justa causa, argumentando que o reclamante aceitou renunciar o direito à garantia de emprego, conforme disposto no documento de fl. 170 denominado **“Acordo individual de renúncia de estabilidade de contrato de trabalho”**.

O magistrado sentenciante declarou a invalidade da renúncia à garantia de emprego e condenou o reclamado ao pagamento da indenização prevista no § 1º, inciso III, do art. 10 da Lei n. 14.020/2020.

O reclamado se insurge contra a sentença, insistindo na validade da renúncia à garantia provisória de emprego.

Sem razão, contudo.

Aponta-se, em primeiro lugar, que a autorização excepcional de redução de jornada de trabalho e de salários ou até mesmo a suspensão da relação de emprego, mediante o pagamento de um benefício assistencial aos empregados, realizada pela Lei n. 14.020/2020, teve por objetivo a manutenção de empregos e renda durante o período de calamidade pública causada pela pandemia do novo coronavírus.

Em contrapartida à redução de direitos dos trabalhadores, que beneficiou as empresas durante o período de pandemia, foi estabelecida tão somente a garantia provisória de emprego, nos termos dispostos no art. 10 da Lei n. 14.020/2020, abaixo transcrito:

**Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho;

II - **após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão;** e

III - no caso da empregada gestante, por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário ou para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea 'b' do inciso II do *caput* do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º **A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput deste artigo sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:**

I - 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

II - 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento); ou

III - **100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual igual ou superior a 70% (setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.**

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de pedido de demissão ou dispensa por justa causa do empregado. (Grifo nosso).

Nota-se que a garantia de emprego após a suspensão do contrato de trabalho, além de constituir contrapartida mínima ao trabalhador que sofreu prejuízos durante o período de pandemia, porquanto o pagamento do benefício assistencial tem por base o valor do seguro-desemprego e não de sua efetiva remuneração, caracteriza verdadeira obrigação do empregador, beneficiado pela medida, de contribuir com a sociedade para a manutenção de emprego e renda, objetivo da Lei n. 14.020/2020.

Pode-se afirmar, portanto, que a garantia de emprego após a suspensão do contrato de trabalho, prevista no art. 10 da Lei n. 14.020/2020, constitui garantia mínima de respeito ao valor social do trabalho, cujo cumprimento interessa a toda a sociedade, sendo irrenunciável individualmente pelo trabalhador.

A possibilidade de se firmar tal ajuste por acordo individual, que, por si, constituiu uma afronta à Constituição, obviamente não foi ao ponto de permitir que, pelo mesmo instrumento, se efetuasse uma renúncia da condição de validade do ajuste fixada por lei.

Mantém-se, portanto, a condenação do reclamado ao pagamento da indenização prevista no § 1º, inciso III, do art. 10 da Lei n. 14.020/2020, nos termos fixados na sentença.

Sendo assim, nego provimento ao recurso do reclamado nesta matéria.

## II - Desconto indevido de verbas rescisórias

O reclamado se insurge contra a condenação à devolução de descontos realizados no TRCT a título de “adiantamento” no valor de R\$ 1.842,40, insistindo que o valor se refere ao adiantamento do pagamento de férias coletivas.

Entretanto, conforme disposto na sentença, o reclamado não se desincumbiu do ônus de demonstrar a realização do adiantamento de férias coletivas ao reclamante.

Dessa forma, não comprovado o alegado fato modificativo do direito do reclamante, mantém-se a condenação do reclamado à restituição do desconto indevido realizado no TRCT.

Sendo assim, nego provimento ao recurso do reclamado neste ponto.

### III - Justiça gratuita

O conceito legal de assistência judiciária gratuita é aquele da Lei n. 1.060/1950, que continua em vigor e abrange todas as despesas do processo, inclusive “os honorários do advogado e do perito”, nos termos do art. 98, § 1º, do CPC.

Desse modo, uma norma que pretenda estabelecer gravame ao trabalhador beneficiário da assistência judiciária gratuita, contrariando frontalmente a norma geral e a também a norma contida no CPC, qualificando-se, desse modo, como avessa à noção de proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho, não poderá ser aplicada porque a normatização mais ampla a afasta.

**Em termos de direitos fundamentais, a norma específica só pretere a norma geral quando for mais benéfica.** Ora, uma norma geral, aplicável a todos, tratando de direito fundamental, cria um patamar mínimo que, portanto, não pode ser diminuído por regra especial, sob pena de inserir o atingido na condição de sub cidadão.

Kazuo Watanabe, o autor que maior esforço dedicou ao estudo do acesso à justiça no Brasil, resumiu muito bem o alcance desse tema sob a perspectiva brasileira, ao concluir que:

[...] a) o direito de acesso à Justiça é, fundamentalmente, direito de acesso à ordem jurídica justa;

b) são dados elementares desse direito: (1) o direito à informação e perfeito conhecimento do direito substancial e à organização de pesquisa permanente a cargo de especialistas e orientada à aferição constante da adequação entre a ordem jurídica e a realidade sócio-econômica do País; (2) direito de acesso à Justiça adequadamente organizada e formada por juízes inseridos na realidade social e comprometidos com o objetivo de realização da ordem jurídica justa; (3) direito à preordenação dos instrumentos processuais capazes de promover a efetiva tutela de direitos; (4) direito à remoção de todos os obstáculos que se anteponham ao acesso efetivo à Justiça com tais características.<sup>1</sup>

Do ponto de vista dos obstáculos econômicos, segundo Mauro Cappelletti e Bryan Garth, que foram os que mais se preocuparam com o tema em nível internacional, a meta não é fazer uma justiça do pobre, mas uma justiça a que todos tenham acesso, inclusive o pobre<sup>2</sup>.

A Lei n. 13.467/2017 trouxe inovações que se ligam a esse tema, mas em vez de caminhar na direção da ampliação do acesso à justiça, o que tentou fazer foi dificultar a vida dos trabalhadores na defesa institucional de seus direitos.

Sendo assim, torna-se necessário visualizar os dispositivos da lei em conformidade com o princípio do acesso à justiça e, no limite, afastar a aplicação daqueles que afrontem, incorrigivelmente, o inciso LXXIV do art. 5º da CF, que dispõe: “O Estado prestará assistência jurídica **integral e gratuita** aos que comprovarem insuficiência de recursos” - grifou-se.

A respeito, dispõem os §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, com a redação dada pela lei em questão:

[...] § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que

<sup>1</sup>WATANABE, Kazuo. Acesso à justiça e sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini (Coord.). **Participação e processo**. São Paulo: RT, 1988, p. 135.

<sup>2</sup>CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Access to justice**. Milano: Giuffrè Editore/Alphen aan den Rijn, Sijthoff/Noordhoff, 1978, p. 124.

perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

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

Enfrentando o desafio de buscar uma interpretação conforme a Constituição Federal, a primeira conclusão a que se deve chegar é a de que nos termos do § 3º a assistência judiciária gratuita será concedida, inclusive de ofício, a quem ganha até 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje R\$ 5.839,45, representando, portanto, um ganho de R\$ 2.335,78.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mas, para facilitação do acesso à justiça, a lei concebeu, expressamente, que a comprovação da miserabilidade se fará pela mera declaração do requerente, à qual se atribui a presunção de veracidade, cumprindo, pois, à parte contrária a prova do fato em sentido contrário (Lei n. 7.115/1983). A Lei n. 7.150/1986, inclusive, garantiu que essa declaração fosse firmada na própria petição inicial. Essas fórmulas foram reproduzidas no art. 99 do Código de Processo Civil de 2015.

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

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

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

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

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

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

Lembre-se que o salário-mínimo ideal, segundo o Dieese, para manter uma família, é de R\$ 4.277,04<sup>3</sup>, sendo que a média salarial paga ao trabalhador brasileiro é de R\$ 2.340,00<sup>4</sup>.

Ou seja, a não concessão da assistência judiciária gratuita e integral a quem recebe (ou, pior, recebia, dada a sua condição atual de desempregado) salário equivalente ao que seria minimamente suficiente para cumprir as promessas fixadas no inciso IV do art. 7º da CF, além do cometimento de erros técnicos jurídicos relevantes, é uma enorme violência, pois representa exigir que alguém que se encontra muito próximo da linha da miséria (R\$ 550,00 por mês, considerando a renda familiar *per capita*<sup>5</sup>), comprove que o custo de um processo pode colocar em risco seu orçamento familiar, sendo que, no Brasil quase 1/4 da população está nessa situação, enquanto as grandes empresas aumentam seus lucros e a riqueza produzida pelos trabalhadores se acumulam nas mãos de muito poucos<sup>6</sup>.

Nestes termos, mantenho os benefícios da Justiça Gratuita conferidos pela sentença à reclamante, que apresentou declaração de pobreza à fl. 10, e nego provimento ao recurso da reclamada neste ponto.

#### IV - Litigância de má-fé

Requer o reclamado a condenação do reclamante por litigância de má-fé.

Sem razão.

O reclamante exerceu seu direito fundamental de ação dentro de seus parâmetros éticos, não praticando nenhum ato processual que pudesse caracterizar litigância de má-fé.

Sendo assim, rejeita-se tal pedido.

#### PREQUESTIONAMENTO

Para todos os efeitos, de se considerar devidamente prequestionadas as matérias e os dispositivos legais e constitucionais invocados.

#### Dispositivo

Pelo exposto, resolvo conhecer do recurso ordinário do reclamado **R.B.D.** e não o prover.

Sessão Ordinária Telepresencial realizada em 20 de julho de 2021, nos termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020, publicada no DEJT de 7 de abril de 2020, 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu Regimentalmente o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior. Tomaram parte no julgamento: Relator Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior, Juíza do Trabalho Luciana Nasr, Juiz do Trabalho Renato Henry Sant'Anna. Em férias o Desembargador do Trabalho João Batista da Silva, convocada a Juíza do Trabalho Luciana Nasr. Atuando em cargo vago o Juiz do Trabalho Renato Henry Sant'Anna. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

<sup>3</sup><https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/07/04/salario-minimo-ideal-dieese.htm>.

<sup>4</sup>[https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/04/01/interna\\_emprego,1042820/media-salarial-do-brasileiro-e-de-r-2-340.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/04/01/interna_emprego,1042820/media-salarial-do-brasileiro-e-de-r-2-340.shtml).

<sup>5</sup><http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1931680-22-dos-brasileiros-vivem-abaixo-da-linha-da-pobreza-dizestudo.shtml>.

<sup>6</sup><https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,cinco-bilionarios-brasileiros-concentram-renda-de-metade-dapopulacao-mais-pobre-do-pais,70002160159>.

ACORDAM os Magistrados da 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.  
Votação unânime.

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR  
Desembargador Relator

DEJT 4 ago. 2021, p. 3308.

---

Acórdão PJe Id. 8365f9c  
Processo TRT 15ª Região 0010480-70.2019.5.15.0085  
AGRAVO DE PETIÇÃO  
Origem: VARA DO TRABALHO DE SALTO  
Juíza Sentenciante: CRISTIANE SOUZA DE CASTRO TOLEDO

AGRAVO DE PETIÇÃO. PENHORA PARCIAL DE COTAS CONDOMINIAIS. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA MENOR ONEROSIDADE AO EXECUTADO. Há de se encontrar um equilíbrio entre a garantia da efetividade da execução e a preservação do patrimônio do executado. No caso, a determinação de penhora de apenas 30% do montante bloqueado em conta bancária do executado e das cotas condominiais permite, a um só tempo, a satisfação do crédito do exequente (e dos demais credores trabalhistas) e a preservação de patrimônio necessário ao cumprimento das demais obrigações pecuniárias assumidas em nome do condomínio administrado pelo executado. Uma vez que o devedor subsidiário não se trata de pessoa jurídica que desenvolve atividade econômica lucrativa, é razoável admitir-se o temperamento da norma prevista no *caput* do art. 797 do CPC com o princípio da menor onerosidade ao executado. Recurso desprovido.

Inconformado com a r. decisão que determinou a liberação parcial de valores bloqueados em conta do devedor subsidiário, agrava de petição o exequente.

Mediante sua minuta recursal, pugna pela reforma do v. julgado primevo com a consequente manutenção da penhora.

Contram minuta recursal pelo não provimento do apelo.

Dispensada a remessa dos autos à Douta Procuradoria do Trabalho, nos termos do art. 110 do Regimento Interno deste E. Tribunal.

É o relatório.

## **ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso interposto, por regular e tempestivo.

## **VOTO**

### **DA SUBSISTÊNCIA DA PENHORA**

O agravante requer a reforma da v. decisão de primeiro grau, vertida nos seguintes termos:

Da análise do pedido e considerando o estado em que se encontram as diversas execuções em tramitação, envolvendo expressivo volume de trabalhadores, bem como o fato de tratar-se de executada sem finalidade econômica/lucrativa, responsável pela manutenção das condições de moradia de um considerável número de famílias, responsável apenas subsidiária, **ACOLHO PARCIALMENTE os pleitos da executada, no sentido de manter a apreensão de 30% do valor penhorado, com liberação imediata do remanescente. Ainda, DETERMINO a penhora sobre o faturamento bruto (cotas condominiais) da executada C.P.I. CNPJ: xx.xxx.xxx/xxxx-xx**, em analogia ao que se tem no percentual de 30% (trinta por cento), observado em circunstâncias com características similares, sendo que **a executada deverá providenciar o repasse mensal ao Juízo, nos autos de n. 0011189-42.2018.5.15.0085 (onde estão reunidas as execuções)**, deste percentual (30%), com a devida comprovação dos lançamentos contábeis correlatos, para oportuna distribuição equânime aos diversos credores perante este Juízo, sob pena de prosseguir-se sem observância das mesmas concessões. (Id. 25e20d0).

Argumenta que o executado subsidiário não fez prova a respeito das despesas com a manutenção do condomínio, pelo que entende que a r. decisão não pode ser mantida com base em meras alegações.

Sem razão.

É fato incontroverso e, por isso, independe de prova, que o devedor subsidiário, C.F.P.I., administra um complexo condominial constituído por quase 500 unidades autônomas unifamiliares (*vide* convenção anexada à defesa - Ids. c2438e5, d45223d e 8221442).

Também não se discute que o referido executado possui outras execuções em andamento perante o MM. Juízo de origem (Id. c050037), no bojo das quais também figura como responsável subsidiário.

Diante desse contexto, entendo, assim como a origem, que há de se encontrar um equilíbrio entre a garantia da efetividade da execução e a preservação do patrimônio do executado.

No caso, a determinação de penhora de apenas 30% do montante bloqueado em conta bancária do executado e das cotas condominiais permite, a um só tempo, a satisfação do crédito do exequente (e dos demais credores trabalhistas) e a preservação de patrimônio necessário ao cumprimento das demais obrigações pecuniárias assumidas em nome do condomínio administrado pelo executado.

Uma vez que o devedor subsidiário não se trata de pessoa jurídica que desenvolve atividade econômica lucrativa, é razoável admitir-se o temperamento da norma prevista no *caput* do art. 797 do CPC com o princípio da menor onerosidade ao executado.

**Recurso desprovido.**

## **Dispositivo**

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO: **CONHECER** do agravo de petição interposto por A.L.L.M., e, nos termos da fundamentação, **NÃO O PROVER**.

Em sessão realizada em 18 de agosto de 2021, a 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Juiz do Trabalho Paulo Augusto Ferreira (relator), Juiz do Trabalho Hélio Grasselli, Desembargador do Trabalho Ricardo Antônio de Plato. Julgamento realizado em Sessão Virtual, conforme os termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 3/2020 deste E. TRT (art. 3º, § 1º), e art. 6º da Resolução n. 13/2020 do CNJ.

## Resultado

ACORDAM os Magistrados da 1ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo. (a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.

Procurador ciente.

PAULO AUGUSTO FERREIRA  
Juiz do Trabalho Relator

DEJT 24 ago. 2021, p. 3489.

---

## AÇÃO

AÇÃO RESCISÓRIA. MANIFESTA VIOLAÇÃO À NORMA JURÍDICA. ART. 966, V, DO CPC. PAGAMENTO DA DOBRA DE FÉRIAS. SÚMULA N. 450 DO C. TST. CONJUGAÇÃO DOS ARTS. 137, 143, 145 E 153, DA CLT. INTERPRETAÇÃO CONTROVERTIDA. IMPROCEDÊNCIA DA AÇÃO. Para que seja viável a pretensão rescisória, fulcrada no art. 966, V, do CPC, necessário se faz que a interpretação dada pela decisão que se quer rescindir viole manifestamente a norma jurídica. Impõe-se a manutenção do *decisum* que deu interpretação razoável ao preceito normativo, objeto de controvérsia nos tribunais, em homenagem à segurança jurídica e à imutabilidade da coisa julgada. TRT 15ª Região 0007636-77.2020.5.15.0000 AR - Ac. PJe 3ª SDI. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 10 set. 2021, p. 180.

## ACORDO

1. CLÁUSULA NORMATIVA QUE PROÍBE A IMPLANTAÇÃO DE CENTRAIS TERCEIRIZADAS DE MONITORAMENTO DE ACESSO OU PORTARIA VIRTUAL. VALIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. EXEGESE DO INCISO XXVI DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Coadunamos integralmente com o quanto decidido pela origem. Entendemos que prevalece o ajuste coletivo, nos termos do art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal. A cláusula dita inválida pela parte recorrente foi livremente ajustada pelos sindicatos profissional e econômico e tem plena eficácia no período de sua vigência. Constatada a situação fática nela descrita, correta a r. sentença que deferiu o pedido de pagamento de indenização normativa. Recurso negado. TRT 15ª Região 0011553-93.2020.5.15.0133 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 set. 2021, p. 637.

2. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. ATIVIDADE JURISDICIONAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO SUBJETIVO DAS PARTES À HOMOLOGAÇÃO. O art. 855-B da CLT não afastou o dever do magistrado de analisar o teor dos termos propostos, sendo que a eficácia jurídica desses acordos é dependente de homologação do Judiciário e essa homologação não é automática, pois o juiz, como diz a lei, deve “decidir” a respeito. A homologação não é um ato burocrático, de mero acatamento ou de submissão do juiz à vontade das partes, pois decidir é dizer o direito e, assim, homologar representa dizer que a vontade expressa pelas partes está em conformidade com a ordem jurídica. O juiz poderá decidir pela não homologação do acordo se os seus termos ferirem direitos indisponíveis ou preceitos de ordem pública, quando forem excessivamente lesivos a uma das partes, ou mesmo na hipótese de os elementos constantes do acordo não se mostrarem suficientes para que essas análises sejam feitas. O preceito de que direitos indisponíveis e de ordem pública não podem ser desprezados pelo acordo está, inclusive, expresso no art. 855-C da CLT, trazido pela Lei n. 13.467/2017. Igual preceito pode ser visualizado, igualmente, no inciso II do § 4º do art. 844, que diz, de forma expressa, que um instituto processual (a revelia) não pode gerar efeito sobre “direitos indisponíveis. TRT 15ª Região 0010743-97.2018.5.15.0098 RORSum - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 22 set. 2021, p. 3651.

## ADICIONAL

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. OPERADOR DE CALDEIRA. RECEBIMENTO E MEDIÇÃO DOS TANQUES DE GLP. EXPOSIÇÃO POR TEMPO EXÍGUO. INDEVIDO. APLICAÇÃO DA PARTE FINAL DA SÚMULA N. 364 DO C. TST. No caso dos autos, como bem pontuou a origem, restou comprovado que o reclamante tinha contato com o GLP tão somente quando este chegava ao local, oportunidade em que não precisava ficar no recinto, mas apenas assinar o documento de recebimento, e uma vez durante o turno, por cerca de 30 segundos, quando era medida a quantidade de gás dos tanques. Assim, considerando que a exposição ao agente perigoso se dava por exíguo lapso, não há que se falar em pagamento do adicional de periculosidade, nos termos da Súmula n. 364, parte final, do C. TST. Mantém-se, portanto, a r. sentença. TRT 15ª Região 0010330-41.2020.5.15.0025 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 2 set. 2021, p. 1729.

## AGRAVO

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO QUE DETERMINA O ENCERRAMENTO DOS AUTOS ORIGINAIS E A ULTERIOR HABILITAÇÃO DOS CRÉDITOS EM “PROCESSO-PILOTO”, A CRITÉRIO DO EXEQUENTE. CARÁTER TERMINATIVO DA DECISÃO (ART. 893, § 1º, CLT). CABIMENTO DO AGRAVO DE PETIÇÃO, ANTE O PREJUÍZO EM TESE ALEGADO PELO EXEQUENTE. 1. A despeito de serem em geral irrecorríveis, no processo laboral, as decisões interlocutórias, decisões que possuem natureza terminativa para os autos originais, físicos ou eletrônicos, obstam o regular prosseguimento da execução em procedimento autônomo e podem carrear, *in statu assertionis*, prejuízos ao exequente, donde o cabimento do agravo de petição nos termos do art. 897, “a” e § 1º, da CLT. 2. Com efeito, é tese já acolhida pela Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do C. Tribunal Superior do Trabalho a possibilidade de manejo do agravo de petição, pelo exequente, sempre que, em tese, o magistrado que preside a execução criar embaraço desproporcional ao seu regular andamento (TST, RO 0010816-47.2014.5.03.0000). Agravo de instrumento provido, para o processamento do agravo de petição, sem prejuízo da ulterior análise, em sede de mérito recursal, das razões do Juízo *a quo* para a reunião de execuções. TRT 15ª Região 0011120-71.2015.5.15.0131 AIAP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Guilherme Guimarães Feliciano. DEJT 8 set. 2021, p. 3654.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. CRÉDITO CONSTITUÍDO APÓS O DEFERIMENTO DO PROCESSAMENTO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA EXECUTADA. EXECUÇÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Independentemente do momento de constituição do crédito, após deferido o processamento da recuperação judicial, a competência da Justiça do Trabalho se limita à definição do direito e à consequente apuração do crédito, cabendo ao Juízo da recuperação a realização dos atos de execução do patrimônio da recuperanda, a fim de preservar o direito creditório e a viabilidade do plano de recuperação judicial. Precedentes do C. TST. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0011323-73.2019.5.15.0137 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 set. 2021, p. 566.

3. AGRAVO DE PETIÇÃO. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM JUÍZO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. No caso, o contrato de trabalho foi registrado em 1º.7.2002, mas a r. sentença declarou a existência do vínculo de emprego a partir de 1º.7.2000. Não houve verbas condenatórias quanto ao período inoficioso. Assim, não prospera a pretensão obreira de executar, nos próprios autos, as contribuições previdenciárias a ele relativas, ante a já declarada incompetência material desta Justiça Especializada: Súmula Vinculante n. 53 do C. STF. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0011156-48.2017.5.15.0130 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 set. 2021, p. 536.

4. AGRAVO DE PETIÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DE ENTE PÚBLICO. ALEGAÇÃO DE INEXIGIBILIDADE DO TÍTULO EXECUTIVO POR INCOMPATIBILIDADE COM A JURISPRUDÊNCIA DO STF. ART. 535, II, § 5º, DO CPC. IMPUGNAÇÃO REJEITADA. A responsabilidade

subsidiária imposta ao Município agravante decorreu da ausência de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada (*vide* acórdãos deste E. Tribunal - Id. 5efa3a3, e do C. TST - Id. 56038f6), o que não contraria os precedentes firmados pelo Excelso STF no julgamento da ADC 16 e do RE 760.931/DF. Assim, afasta-se a alegação de inexigibilidade do título executivo, com base no art. 535, III e § 5º, do CPC. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0001251-87.2013.5.15.0088 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 2 set. 2021, p. 1633.

5. AGRAVO DE PETIÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. ESGOTAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA O DEVEDOR PRINCIPAL. O esgotamento dos bens do devedor principal para ensejar a responsabilidade do devedor subsidiário deve ser enfrentado de forma relativa, sob pena de grave prejuízo ao credor, como se dá no caso vertente. Isto porque, não possuindo o executado principal dinheiro para satisfazer a execução, o esgotamento das medidas executivas em relação a ele demandará tempo e, ainda, grande chance de nada ser encontrado, pois tudo aponta para sua incapacidade econômica. Portanto, considerando-se a urgência da satisfação do crédito alimentar do exequente, deve ser mantida a execução contra a devedora subsidiária, que terá condições de esperar para restituir seu crédito junto ao devedor subsidiário, o que não é o caso da autora. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0010152-18.2021.5.15.0006 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 2 set. 2021, p. 1711.

## BANCO

BANCO DO BRASIL. ANUÊNIO. SUPRESSÃO. NÃO CABIMENTO. Tratando-se de vantagem instituída originalmente por norma interna do empregador, a inserção da verba em norma coletiva, a partir de setembro de 1983, com alternância de parâmetro de apuração - de quinquênio para anuênio -, não tem o condão de afastar a integração da parcela do patrimônio jurídico dos empregados, na forma do art. 468 da CLT e da Súmula 51 do TST. TRT 15ª Região 0010493-91.2014.5.15.0102 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Renato Henry Sant'Anna. DEJT 15 set. 2021, p. 3299.

## CARTEIRA DE HABILITAÇÃO

APREENSÃO DA CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO DO DEVEDOR. IMPOSSIBILIDADE. As medidas coercitivas contra o devedor com vistas a forçar o cumprimento da execução prevista no inciso IV, art. 139, do CPC, deve guardar estreita relação com os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. De sorte que a busca da efetividade da execução deve ocorrer de forma lógica e proporcional, sem comprometer a subsistência à manutenção da vida humana. A retenção da carteira de habilitação - CNH - tem potencial para causar grande embaraço a qualquer pessoa, sobretudo se considerarmos que hoje, em face do flagelo do desemprego, muitos profissionais têm na condução de veículo com o transporte de pessoas através de aplicativos o sustento da família. Nego provimento. TRT 15ª Região 0010467-45.2018.5.15.0105 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 2 set. 2021, p. 3017.

## CONCESSÃO

CONCESSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS DE TRANSPORTE. NÃO CONFIGURAÇÃO DE TERCEIRIZAÇÃO PREVISTA NA SÚMULA N. 331 DO TST, AINDA QUE HAJA INTERVENÇÃO DO PODER CONCEDENTE. A concessão de serviço público feita pelo poder municipal concedente, mediante licitação através de concorrência, a pessoa jurídica, ainda que haja fiscalização do poder concedente, não descaracteriza a natureza jurídica do contrato de verdadeira delegação de execução do serviço público, não cuidando de forma alguma, de efetivação de serviços terceirizados por pessoa interposta, haja vista que é da própria essência da concessão de serviços públicos a fiscalização por este, segundo disposto no art. 29 da Lei n. 8.987/1995, tampouco haverá responsabilidade solidária ou subsidiária do poder concedente nos casos de intervenção, pois nesta hipótese a intervenção visa apenas garantir a continuidade dos serviços essenciais à população. As

contratações, inclusive de mão de obra, feitas pela concessionária serão regidas pelas disposições de direito privado e pela legislação trabalhista, não se estabelecendo qualquer relação entre os terceiros contratados pela concessionária e o poder concedente (art. 31 da referida lei). Portanto, não tratando da hipótese de intermediação de mão de obra, mas de concessão de serviço público, em que a entidade atua como executora de processo de concorrência pública para exploração por particulares, não há como impor responsabilidade trabalhista ao município, porque não configurada a hipótese da Súmula n. 331 do TST. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010840-87.2020.5.15.0014 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 3 set. 2021, p. 3306.

## COVID-19

1. COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. TÉCNICO DE ENFERMAGEM. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DANOS MORAIS E MATERIAIS DOS SUCESSORES. Contaminação no local de trabalho. Provas de exposição e presunção de risco permanente decorrente da atividade, não infirmadas por outros elementos. O contexto probatório demonstra que o *de cuius* foi contaminado pelo SARS-CoV-2 no ambiente de trabalho, no qual havia rodízio de trabalhadores em diferentes setores do estabelecimento destinado a cuidados da saúde humana, incluindo o revezamento daqueles que trabalhavam em ala destinada a tratamento de pacientes com Covid-19. Circulação de pessoas que eram responsáveis pelo tratamento de pessoas contaminadas, trocando de posto de trabalho periodicamente e compartilhando ambiente de vestiário. Caracterização de doença ocupacional, nos termos dos arts. 20, § 1º, “d”, e 21, III, da Lei n. 8.213/1991, diante da exposição ou contato direto determinado pela natureza da atividade, equiparando-se ao acidente de trabalho a doença proveniente de contaminação acidental. Responsabilidade objetiva da empresa. Dever de reparação independentemente da existência de culpa, enquadramento jurídico à hipótese do art. 927, parágrafo único, do Código Civil, que consagrou a teoria do risco da atividade. PENSÃO MENSAL. VALOR ARBITRADO. PAGAMENTO EM PARCELA ÚNICA. Devida a pensão à viúva, equivalente a 2/3 do valor da remuneração percebida pelo *de cuius*, presumindo-se que o restante seria destinado ao próprio sustento da vítima. Exegese do art. 948, II, do Código Civil. Pagamento em parcela única com redutor pela antecipação, considerando a duração provável da vida da vítima, conforme tabela de expectativa de vida do IBGE. Recurso ordinário interposto pela reclamada conhecido e não provido. TRT 15ª Região 0010337-39.2021.5.15.0044 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 3 set. 2021, p. 4079.

2. PANDEMIA DE COVID-19. ATIVIDADE DE PROFESSOR NO ENSINO PÚBLICO. PRESERVAÇÃO DO TRABALHO REMOTO COMO FORMA DE GARANTIR O DIREITO. O isolamento social vem atuando como uma das principais medidas reconhecidamente mais eficazes para atenuar a transmissão vertiginosa do vírus e, assim, proteger os mais suscetíveis aos efeitos danosos da infecção e até mesmo reduzir o número de contágio e as conseqüentes internações, o que se mostra fundamental, inclusive para evitar mortes em razão do colapso dos serviços de saúde. Assim, não se vislumbra fundamento plausível para se retroceder em relação a esta medida, tão necessária para a defesa da vida por meio da redução drástica dos casos de infecção pelo novo coronavírus. Não se discute a essencialidade do ensino, mas se o ensino, por questão de preservação da vida humana, valor fundamental, pode ser, emergencial e provisoriamente, ministrado pela via virtual, não há porque apressar a volta à atividade presencial, antecipando-se à superação efetiva do momento pandêmico, ainda que sob o argumento de adoção das medidas para minimizar os riscos, pois mesmo minimizados (caso as medidas sejam todas tomadas com extremo rigor, o que, infelizmente, sequer pode ser tomado como pressuposto, principalmente por conta da disseminação de relações precárias de trabalho interligadas à rede de ensino), o risco continua existindo e não cumpre sobrepor qualquer outro interesse à preservação de uma vida. É bastante importante, inclusive, reconhecer que a iniciativa de se acelerar a volta das atividades presenciais no ensino público está relacionada, sobretudo, ao interesse produtivo, para que pais e, principalmente, mães trabalhadoras retomem o ritmo e o índice de produtividade. Há, portanto,

uma demanda econômica, ligada ao interesse do setor privado, com o retorno das aulas no ensino público. Ocorre que, atendendo aos mesmos interesses econômicos privados, o ensino público foi sucateado ao longo de décadas de história do Brasil e o que se tem hoje são, tragicamente, como regra, escolas desprovidas das condições necessárias para garantir a saúde de quem nelas trabalha e estuda, mesmo em situações de “normalidade”. Não cabe, agora, impor um sacrifício ainda maior aos trabalhadores e trabalhadoras da rede de ensino, chegando, inclusive, ao ponto de lhes impor um risco de perder a vida ou suportar sequelas graves, para atender aos reclamos do poder econômico, ou, pior, para satisfação de interesses políticos eleitorais, cabendo, inclusive, destacar, sob este último aspecto, o quanto a aproximação das eleições nacionais de 2022 constitui séria ameaça à superação da pandemia em nosso país. Fato é que não pode impressionar o argumento do quanto a redução de produtividade possa provocar eventuais efeitos prejudiciais à economia, pois a vida não é um valor negociável. Neste aspecto, aliás, a ponderação que emerge é bem outra. Ora, se o modelo de sociedade em que vivemos não pode, como argumenta o poder econômico e seus defensores de plantão, se manter senão por meio do sacrifício da vida humana, cuja perda se chega a contabilizar como uma consequência naturalizada, conforme expressou recentemente o Presidente da República, no sentido de que se morrer, morreu, afinal, “todos nós iremos morrer um dia”, o que se tem como resultado é que precisamos, então, pôr em discussão o próprio modelo de sociedade e não rifarmos vidas (quase sempre as vidas alheias, é claro!). A necessidade de se adotarem medidas de segurança para que se realize uma atividade presencial é o reconhecimento tácito de que o risco existe e se é imposto o trabalho presencial em uma atividade que pode ser exercida remotamente, o que se está dizendo, veladamente, é que, como a possibilidade do contágio está intrínseca na própria noção de risco, se o trabalhador ou a trabalhadora “morrer, morreu”. Curioso é ver o quanto massivos segmentos do setor econômico e considerável parcela integrada aos poderes públicos, que se dizem democráticos e defensores da ciência e da Constituição, se aliam às políticas negacionistas do governo federal quando se trata de manter (e até aumentar), com risco de vida, as formas de exploração do trabalho. Procede, pois, a demanda da reclamante, para que continue exercendo suas atividades remotamente. Recurso do município não provido. TRT 15ª Região 0010963-04.2020.5.15.0041 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 22 set. 2021, p. 3633.

## DOENÇA

1. DOENÇA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE. GARANTIA DE EMPREGO INDEVIDA. Na hipótese, tendo o Sr. Vistor negado objetivamente a existência de incapacidade laborativa, não há como se admitir a existência do alegado direito à garantia de emprego ou indenização substitutiva. A doença profissional, capaz de produzir direito à dita garantia requer, além do nexos causal entre a doença e as condições de trabalho na reclamada, seja estabelecida a incapacidade laborativa, o que não se verifica no caso dos autos. O laudo médico pericial, trabalho eminentemente técnico, deve ser rechaçado com elementos igualmente técnicos. A falta de elementos outros capazes de elidir o laudo pericial faz esvaziar os argumentos do inconformismo recursal. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010681-69.2020.5.15.0039 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Fábio Bueno de Aguiar. DEJT 8 set. 2021, p. 967.

2. DOENÇA DO TRABALHO. LAUDO NEGATIVO QUANTO AO NEXO. AUSÊNCIA DE OUTRAS PROVAS ACERCA DA PRESSÃO PARA CUMPRIMENTO DE METAS, SOBRECARGA DE TRABALHO. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Na hipótese, tendo o Sr. Vistor negado objetivamente a existência de nexos de causalidade ou concausalidade entre as doenças e o labor desenvolvido em prol do reclamado, não há como se admitir a existência da alegada doença de trabalho, à míngua de outras provas conclusivas. O laudo médico pericial, trabalho eminentemente técnico, deve ser rechaçado com elementos igualmente técnicos e prova oral robusta e inequívoca. A falta de elementos outros capazes de elidir o laudo pericial faz esvaziar os argumentos do inconformismo recursal. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0011315-23.2014.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Fábio Bueno de Aguiar. DEJT 8 set. 2021, p. 1616.

## ECT

1. ECT. ADICIONAL. TRABALHO NOS FINAIS DE SEMANA. RESTABELECIMENTO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Não caracteriza alteração contratual lesiva - art. 468 da CLT -, tampouco ofende o princípio da irredutibilidade salarial - art. 7º, VI, da CF -, a supressão do pagamento de adicional ajustado em norma coletiva, quando ausente o fato gerador (trabalho em condições especiais) que embasa a percepção da parcela remuneratória. TRT 15ª Região 0011234-04.2020.5.15.0044 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Renato Henry Sant'Anna. DEJT 15 set. 2021, p. 3274.

2. ECT. CONFLITO ENTRE O "AADC" - ADICIONAL DE ATIVIDADE DE DISTRIBUIÇÃO E/OU COLETA EXTERNA (DESTINADO AOS CARTEIROS), E ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (DESTINADO ÀQUELES QUE TRABALHAM COM MOTOCICLETA). CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS. ART. 193, § 2º, DA CLT. Entende esta Relatoria que o AADC, embora tenha sido criado como sucedâneo do veto ao adicional de periculosidade, adquiriu outra natureza jurídica, porquanto seu pagamento visa valorizar os empregados que prestam serviço na função de carteiro, em contato com o cliente, além de aumentar a atratividade para as áreas comercial e operacional, enquanto o adicional de periculosidade, instituído pela Lei n. 12.997/2014, que inseriu o § 4º ao art. 193 da CLT, à categoria dos motociclistas, possui outra natureza jurídica, ou seja, visa remunerar o labor em condições perigosas, porquanto é fato público e notório o risco de locomoção por motocicletas, haja vista que, em qualquer acidente, são graves os ferimentos sofridos pelos motociclistas. A despeito de ser veículo de fácil mobilidade, realizando as entregas com maior rapidez, em proporção inversa cresce vertiginosamente o perigo ao condutor. Consigne-se, ainda, que os empregados contemplados pelo AADC são mais amplos, ou seja, não se atinge somente os que realizam entregas e coletas por motocicletas, mas também por veículos. Logo, a supressão do AADC dos empregados motociclistas viola o princípio da isonomia, igualando os empregados que trabalham com veículos aos de motocicleta, recebendo aqueles o AADC e estes não. Revela o PCCS 2008 a violação ao princípio da isonomia citado, porquanto o item de referido Plano dispõe que "O Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta Externa - AADC será suprimido, em caso de concessão legal de qualquer mecanismo, sob o mesmo título ou idêntico fundamento/natureza, qual seja, atividade de distribuição e/ou coleta em vias públicas, a fim de evitar a configuração de acumulação de vantagens". A supressão, pois, do AADC só é autorizada em caso de concessão legal de idêntico fundamento - atividade de distribuição e/ou coleta em vias públicas. Logo, como o autor continua realizando atividade de distribuição e/ou coleta em vias públicas, a supressão se revela ilegal. Recurso da reclamada não provido. TRT 15ª Região 0010113-79.2021.5.15.0116 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 22 set. 2021, p. 1843.

## ESTABILIDADE

ESTABILIDADE GESTANTE. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO DA EMPREGADA. DIREITO À ESTABILIDADE PREVISTA NO ART. 10, II, B, DO ADCT. O direito da gestante à indenização equivalente ao período estável previsto no art. 10, II, "b", do ADCT não se condiciona ao conhecimento, pelo empregador, do estado gravídico da empregada. Aplicação da Súmula n. 244, I, do TST. TRT 15ª Região 0010424-38.2020.5.15.0041 RORSum - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Renato Henry Sant'Anna. DEJT 15 set. 2021, p. 3068.

## EXECUÇÃO

1. EXECUÇÃO. BLOQUEIO/PENHORA DE SALÁRIO. DEVEDORES SOLIDÁRIOS. LIMITE DE 50% DO SALÁRIO LÍQUIDO. A proteção que emana do art. 833, IV, do CPC, não pode ser aplicada de forma irrestrita, considerando que o crédito trabalhista tem natureza idêntica aos vencimentos salariais. Contrapõe-se a necessidade de subsistência do executado à idêntica necessidade do exequente. Considerando que não há preferência entre devedores solidários pela desconsideração da personalidade jurídica e a agravante sequer indicou bens da devedora principal, livres e

desembaraçados, localizados na mesma comarca e suficientes à garantia da execução (art. 795, § 2º, do CPC), o que seria de rigor, e que os valores exequendos possuem inegável caráter alimentar, a penhora determinada encontra-se acobertada pela exceção do § 2º do art. 833 do CPC/2015. No caso dos autos, os 15% sobre o salário bruto da executada, conforme os valores apresentados pela própria agravante, não ultrapassam o equivalente a 30% do seu salário líquido, e, portanto, foi observado o limite de 50% previsto no art. 529, § 3º, do CPC/2015. Apelo não provido. TRT 15ª Região 0000510-65.2010.5.15.0116 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 1º set. 2021, p. 2544.

2. EXECUÇÃO. ENCERRAMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO NA SEARA TRABALHISTA. A competência para a prática de atos de execução, até que sobrevenha o trânsito em julgado da decisão que declara o encerramento da recuperação, é do Juízo Universal. Existindo recurso contra tal decisão em instância superior, pendente de julgamento, o crédito exequendo deverá ser objeto de habilitação no Juízo da Recuperação. Agravo de petição provido. TRT 15ª Região 0011719-43.2014.5.15.0002 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 21 set. 2021, p. 3506.

3. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. Para que ocorra o prosseguimento da execução em face do devedor subsidiário, não é exigível prova cabal da insolvência do devedor principal, nos termos do § 3º do art. 4º da Lei n. 6.830/1980. É o devedor subsidiário quem deve indicar bens livres e desembaraçados do devedor principal, nos termos do dispositivo já indicado e dos arts. 794 e 795, ambos do CPC. Por fim, a subsidiariedade se dá entre pessoas jurídicas, não havendo necessidade de prévia descon sideração da personalidade jurídica da devedora principal como condição para que a execução se volte para o patrimônio da devedora subsidiária. TRT 15ª Região 0010952-93.2015.5.15.0026 AP - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa. DEJT 15 set. 2021, p. 3181.

## FÉRIAS

FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA. INCIDÊNCIA. O pagamento das férias em desconformidade com o prazo estabelecido no art. 145 da CLT esvazia a finalidade do instituto, o que atrai a aplicação da sanção prevista no art. 137 da CLT, fazendo jus o empregado ao recebimento correspondente à dobra da parcela em comento, incluído o terço constitucional, quando não pago tempestivamente. Inteligência da Súmula n. 450 do C. TST e Súmula n. 52 deste E. TRT da 15ª Região. TRT 15ª Região 0010491-21.2020.5.15.0035 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 1º set. 2021, p. 4127.

## FUNDAÇÃO

FUNDAÇÃO CASA. PROGRESSÃO FUNCIONAL. PORTARIA NORMATIVA N. 269/2015. INCLUSÃO DE DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA NÃO OBSERVADA. CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DEVIDAS DIFERENÇAS SALARIAIS. O *caput* do art. 34 da Portaria Normativa n. 269/2015 determina a inclusão de dotação específica para adimplemento das movimentações salariais na proposta orçamentária anual. Assim, incumbia à reclamada providenciar a dotação orçamentária suficiente para gerência e administração de suas despesas com pessoal, conforme disposto no art. 169, § 1º, I, da Constituição da República, não se admitindo a ausência de recursos financeiros como excludente da obrigação de adimplemento das movimentações salariais, implementada pelo próprio empregador, sob pena de transferir ao empregado o ônus de tal descuido. Em face do princípio da legalidade, é de rigor o cumprimento da legislação trabalhista pelo Órgão Público, e se há reconhecimento do direito à progressão funcional, não há que se falar, no caso, em afronta aos princípios da Administração Pública, valendo destacar que é evidente referido direito do autor. Devidas as diferenças. Apelo provido. TRT 15ª Região 0010047-57.2021.5.15.0033 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 1º set. 2021, p. 2462.

## GARANTIA NO EMPREGO

GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. LEI N. 14.020/2020. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. DEVIDA. 1. Nos termos do art. 10 da Lei n. 14.020/2020: “Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei (...)”. 2. Frise-se que o intuito da Lei n. 14.020/2020 é garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e tentar reduzir o impacto social decorrente das consequências trazidas pela pandemia. 3. No caso, as partes firmaram 3 (três) acordos para redução de jornada e salário, com fulcro nos termos da Lei n. 14.020/2020. Estes acordos se deram de forma contínua, de modo que a suspensão do contrato da autora perdurou o total de 120 dias ininterruptamente. 4. Considerando o fim do último acordo em 28.8.2020, a garantia iria até 26.12.2020. Como a reclamante foi dispensada sem justa causa em 2.10.2020, faz jus à indenização decorrente da garantia provisória no emprego, correspondente a 85 dias. Recurso da reclamante parcialmente provido. TRT 15ª Região 0012141-48.2020.5.15.0021 RORSum - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 15 set. 2021, p. 4070.

## JORNADA DE TRABALHO

REDUÇÃO DE JORNADA. TRABALHADORA MÃE DE CRIANÇAS PORTADORES DE NECES-SIDADES ESPECIAIS. POSSIBILIDADE LEGAL. A Constituição Federal de 5.10.1988, com o objetivo de construir um estado democrático com justiça social, assegurou (art. 1º, incisos II, III e IV) que a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa constituem fundamentos da República Federativa do Brasil. Com vistas a proteger o cidadão, a família, a criança e os portadores de deficiência, o constituinte de 5.10.1988 erigiu em vários artigos da Constituição um verdadeiro arcabouço de proteção aperfeiçoado através das várias legislações ordinárias. Nesta perspectiva de valorização social do trabalho e do trabalhador, art. 170 da nossa Carta Magna estabeleceu que a ordem econômica deverá estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Agiganta-se essa perspectiva de valorização do cidadão e do trabalhador quando o art. 3º, incisos I, II, III, IV, insere nos objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Assegura ainda a nossa lei maior em seu art. 5º, que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”, com relevo para o fato que no capítulo dos direitos sociais (art. 7º), há proibição expressa quanto à discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Especialmente com relação às pessoas portadoras de deficiência, a Constituição Federal no art. 203 dispõe que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: III - a promoção da integração ao mercado de trabalho; IV - a habilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária. Há ainda a previsão constitucional no inciso II do art. 227, que determina a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente com deficiência, mediante treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos, sem perder de vista a função social do contrato prevista no art. 421 do Código Civil Brasileiro. O Estatuto da Criança e do Adolescente, e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146 de 6.7.2015), visam, sobremaneira, assegurar a observância ampla do princípio maior de direitos humanos, previsto constitucionalmente, qual seja, a dignidade da pessoa humana. Nessa esteira, resta evidente que estes regramentos refletem, e devem refletir, em todas as faces dos relacionamentos interpessoais, inclusive, por óbvio, nas relações de trabalho. E para que a dignidade dessas pessoas, que gozam de proteção especial em nosso ordenamento jurídico, possa de fato

ser observada, o alcance das Leis que as protege a elas não se restringe, abrangendo, por corolário lógico, aqueles que as assistem e que são os responsáveis “legais” por lhes propiciar os meios para uma vida saudável e digna. Não obstante, há muito se entende que o esforço em apreço não deve ter como único veio o familiar ou responsável legal (quando se trata de dependentes), mas o Estado, os cidadãos e todos os setores da sociedade. Apenas a força conjunta é capaz de possibilitar a vivência real da dignidade por estas pessoas, em condições peculiares de desenvolvimento. Assim, diante da importância que reveste o tema e da necessidade de conscientização e movimentação social no sentido de assegurar a observância de direitos básicos e essenciais à criança, ao adolescente, à pessoa portadora de deficiência e à criança ou adolescente portador de deficiência, não há como se defender a tese de que a relação de trabalho a que faz parte a genitora - e responsável por duas crianças portadoras de deficiências graves - não será afetada por essa situação e, por outra via, não terá a proteção, mesmo que indireta, da legislação que dá guarida aos seus dependentes, uma vez que o desamparo da mãe significa, no caso, o desamparo dos filhos. Ademais, resta claro que se trata a hipótese de exceção à proporcionalidade entre jornada de trabalho e remuneração, bem como às características habituais do pacto laboral, permitida por nosso ordenamento, consoante exaustivas ponderações realizadas pelo Juízo *a quo* e pelo Ministério Público do Trabalho, em seu parecer. Aliás, registro que não se está a falar, no caso, em aumento salarial, mas em manutenção da remuneração já auferida pela empregada, de forma que não se vislumbram prejuízos ao orçamento público, nem tampouco afronta ao art. 37, X, da CF. Por tais fundamentos, mantenho a r. sentença de origem. Nego provimento. TRT 15ª Região 0010246-36.2021.5.15.0015 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 2 set. 2021, p. 2915.

## PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

ALEGAÇÃO DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL NÃO CONFIGURADA. Não se vislumbra no presente caso a existência de vício a autorizar a nulidade do julgado, pois o i. Juízo de origem fundamentou plenamente na r. sentença e na decisão de embargos declaratórios os motivos de seu convencimento, esgotando-se convenientemente a prestação jurisdicional. Conforme disposição contida nos arts. 93, IX, da CF, 832 da CLT e 489 do CPC, a decisão judicial deve ser fundamentada, cabendo, assim, ao julgador expor as razões de fato e de direito que motivaram a decisão tomada, o que foi observado no presente caso. E, ainda que a ausência de apreciação expressa de alguns argumentos trazidos pela parte pudesse ser caracterizada como omissão ou contradição do r. julgado, esse procedimento não autorizaria a declaração de nulidade da decisão, haja vista que o efeito devolutivo em profundidade do recurso ordinário, que se extrai do § 1º do art. 1.013 do CPC, permite ao tribunal apreciar a questão não examinada na sentença, desde que esteja em condições de imediato julgamento, como é o caso. Sendo assim, não há que se cogitar em nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Rejeito a preliminar. TRT 15ª Região 0010216-68.2017.5.15.0135 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 3 set. 2021, p. 2501.

## PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO CONSISTENTE EM CERTIDÃO DE JULGAMENTO. OMISSÃO OU NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A manutenção da sentença pelos próprios fundamentos, mediante acórdão consubstanciado em certidão de julgamento do recurso ordinário, obedece ao princípio da legalidade, não havendo falar em omissão quanto às matérias vertidas nas razões recursais, tampouco em manifestação expressa acerca de prequestionamento, inexistindo negativa de prestação jurisdicional a ensejar embargos declaratórios. TRT 15ª Região 0011924-21.2019.5.15.0124 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 21 set. 2021, p. 5173.

## RECUPERAÇÃO JUDICIAL

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INEXIGÊNCIA DA GARANTIA DA EXECUÇÃO. Aparentemente o intuito do legislador ao instituir o benefício do art. 899, § 10, da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/2017, foi de alcançar apenas as empresas em recuperação judicial no processo de cognição devido à dificuldade econômica vivenciada, não alcançando a garantia da execução para os efeitos da interposição dos embargos à execução. De outra parte, a mesma lei que introduziu o § 10 ao art. 899 da CLT incluiu também o § 6º ao art. 884 celetista, dispensando expressamente as entidades filantrópicas do depósito de garantia do Juízo para efeitos de interposição de embargos à execução, porém, nada mencionando quanto às empresas em recuperação judicial. E isso porque, nesta fase de recuperação judicial, os créditos do reclamante, em regra, devem ser habilitados no Juízo universal da recuperação, não havendo se falar em garantia da execução no Juízo trabalhista, pois foge à razoabilidade exigir a garantia da execução nesta fase de recuperação, posto que nesta haverá apenas os accertamentos quanto ao crédito do trabalhador que posteriormente vai habilitá-lo no Juízo da recuperação. Exigir o depósito de garantia da execução nessa fase processual da empresa em recuperação judicial violaria a garantia constitucional de ampla defesa, consoante art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal de 5.10.1988. Rejeito a preliminar de não conhecimento. TRT 15ª Região 0010165-72.2016.5.15.0012 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 1º set. 2021, p. 3874.

## RECURSO

1. RECURSO DA RECLAMANTE. RECESSO ESCOLAR. NATUREZA JURÍDICA. MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO. Extrai-se da legislação municipal (Lei Municipal Complementar n. 64, de 13 de novembro de 2009) que o recesso escolar não se confunde com o período de férias, e sobre ele não recai o pagamento do terço constitucional devido no período das férias, uma vez que não há previsão de seu pagamento na referida Lei. Como bem entendeu o MM. Juízo de Origem, o Município reclamado estabeleceu a concessão dos períodos, porém não houve a expressa ampliação do período das férias na norma legislativa municipal. Desse modo, os professores do magistério público do Município de São Pedro/SP não fazem jus ao recebimento do terço constitucional de férias sobre 45 (quarenta e cinco) dias, mas apenas sobre os 30 (trinta) dias, que é o período de férias a eles destinado, como determina a legislação municipal. E também não se aplica ao período do recesso escolar a dobra aplicada ao inadimplemento das férias estabelecidas no art. 137 da CLT, pois a norma de natureza penal se interpreta restritivamente, devendo ser aplicada apenas às férias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0010011-78.2021.5.15.0012 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 22 set. 2021, p. 1777.

2. RECURSO ORDINÁRIO. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. USO DE MOTOCICLETA PARA DESLOCAMENTO DURANTE O TRABALHO. ART. 193, § 4º, DA CLT. NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO PELO ÓRGÃO COMPETENTE, A TEOR DO *CAPUT* DO MESMO DISPOSITIVO LEGAL. PORTARIA N. 1.565/2014 QUE TEVE SEUS EFEITOS SUSPENSOS PELA PORTARIA N. 1.152/2015. AUSÊNCIA DE AMPARO LEGAL PARA A CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DA VERBA. Conforme expressamente registrado no *caput* do art. 193 da CLT, a regra inserida em seu § 4º não é autoaplicável. Exige a regulamentação do órgão competente. Em outubro de 2014, o antigo Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria n. 1.565/2014, a fim de regulamentar o dispositivo em referência. Contudo, em 12.8.2015, nova portaria (Portaria n. 1.152) determinou a suspensão dos efeitos do regulamento anterior em relação ao Sindicato Nacional das Empresas de Limpeza Urbana e ao Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo, aos quais a reclamada é associada. A edição da Portaria n. 1.152/2015 decorreu de medida liminar concedida em 16.7.2017, nos autos do Processo 11441-70.2015.4.01.3400, que tramita perante a Seção Judiciária do Distrito Federal. A sentença, proferida em 7.12.2016, julgou extinto o processo, sem resolução do mérito, em relação ao Sindicato Nacional das Empresas de Limpeza Urbana, mas, em relação ao Sindicato das Empresas de Limpeza Urbana no Estado de São Paulo,

confirmou a liminar e julgou procedente a ação, “para declarar a nulidade da Portaria n. 1.565/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE e para determinar à Ré (União Federal) que, ao proceder à regulamentação da periculosidade relativa às atividades laborais que utilizem motocicletas, observe as disposições previstas na Portaria n. 1.127/2003-MTE”. Ainda há recurso pendente de julgamento, conforme verificado, por esta Relatoria, no sítio eletrônico do Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Diante deste contexto, em que os efeitos da Portaria n. 1.565/2014, que regulamentou o § 4º do art. 193 da CLT, foram suspensos, em relação à reclamada, por força da Portaria n. 1.152 de 12.8.2015, não há amparo jurídico para a manutenção da condenação imposta pela origem. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010245-18.2020.5.15.0102 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 8 set. 2021, p. 1985.

3. RECURSO ORDINÁRIO. HORAS *IN ITINERE*. PERÍODO POSTERIOR À LEI N. 13.467/2017. INDEVIDAS. No campo do direito material, a Lei n. 13.467/2017 tem plena aplicabilidade a partir de sua vigência, de modo que, a teor do disposto no § 2º do art. 58 da CLT, a partir de 11.11.2017 o tempo de deslocamento ao trabalho, e vice-versa, não deve ser mais considerado tempo à disposição do empregador, sendo indevidas, portanto, as horas *in itinere* deferidas na r. sentença. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011455-06.2019.5.15.0146 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 set. 2021, p. 589.

4. RECURSO ORDINÁRIO. HORAS *IN ITINERE*. PERÍODO POSTERIOR À LEI N. 13.467/2017. INDEVIDAS. Não há que se falar em retrocesso social, pois conforme já decidido pelo C. STF, tal princípio não é absoluto (ADI 4.717/DF). Também não há direito adquirido quando se trata de obrigação de trato sucessivo, como é o caso da remuneração do tempo à disposição do empregador. Recurso desprovido. RECURSO ORDINÁRIO. JUROS COMPENSATÓRIOS. AUSÊNCIA DE PEDIDO. JULGAMENTO *ULTRA PETITA* RECONHECIDO. Na Justiça do Trabalho, a reparação dos prejuízos pecuniários resultantes da inadimplência do empregador ocorre pela incidência de juros moratórios, não se justificando o reconhecimento dos juros compensatórios, pois não se cogita da utilização voluntária de capital do empregado, mas, sim, de descumprimento de obrigação no prazo legal. Afasto a condenação na rubrica. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010291-57.2020.5.15.0150 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 23 set. 2021, p. 1677.

5. RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PRINCÍPIO DA ADSTRIÇÃO NÃO OBSERVADO NO JULGAMENTO DO PEDIDO. SENTENÇA *ULTRA PETITA*. IMPROCEDÊNCIA. A indenização foi arbitrada pela Origem (Juiz Vilson Antônio Previde) sob o fundamento de que “a inclusão do nome da reclamante em lista de maus pagadores, sem a prova inequívoca de que essas dívidas foram contraídas pela autora ou sob sua responsabilidade, é fato que enseja a indenização imaterial”. Entretanto, o pedido de indenização por danos morais não está lastreado em tal causa de pedir, até porque, o protesto de dívida em nome da autora ocorreu cerca de três meses após o ajuizamento da presente ação. O pedido indenizatório tem como supedâneo a vaga alegação de que: “a **reclamada**, através de recorrentes omissões, deixou de praticar certos atos legais inerentes ao contrato de trabalho, a uma relação de trabalho, bem como ao Direito do Trabalho como um todo”. Num esforço interpretativo, poderíamos concluir, com base na narrativa dos fatos feita na petição inicial, que os danos morais teriam decorrido das mesmas causas que ensejaram o pedido de rescisão contratual indireta. E se assim fosse, partindo-se do pressuposto de que a indenização por danos morais pressupõe um dano efetivo, não vislumbro qualquer lesão a direitos extrapatrimoniais da autora. Como já visto, no local de trabalho havia refeitório, não tendo a autora comprovado a impossibilidade de utilizá-lo para fazer suas refeições e usufruir de seu período de descanso intrajornada. O fato de ter havido pagamento de comissões de forma oficiosa implica, apenas, em dano patrimonial, cuja reparação já foi deferida pela origem e avalizada por esta Relatoria, com os necessários ajustes feitos à luz do conjunto probatório. Por fim, quanto ao desconto salarial da dívida existente com a reclamada, impõe-se consignar que a autora reconheceu o débito, embora não tenha concordado com a forma de sua cobrança. Entretanto, não requereu a restituição do valor descontado, denotando, assim, que não houve efetiva lesão a algum dos seus direitos da personalidade. Portanto, diante do julgamento *extra petita*, afasto a condenação ao pagamento de indenização por danos morais e, por entender que não estão preenchidos os requisitos legais

ensejadores da reparação civil, julgo improcedente o pedido. Sentença reformada. TRT 15ª Região 0010262-13.2020.5.15.0051 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 8 set. 2021, p. 2058.

6. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTIÇA GRATUITA. AÇÃO AJUIZADA APÓS A LEI N. 13.467/2017. REMUNERAÇÃO SUPERIOR AO LIMITE ESTABELECIDO NO ART. 790, § 4º, DA CLT. AUSÊNCIA DE PROVA DE INCAPACIDADE FINANCEIRA PARA O PAGAMENTO DAS DESPESAS PROCESSUAIS. BENEFÍCIO INDEVIDO. A ficha financeira demonstra que, em outubro/2019 (mês do ajuizamento da presente demanda), a autora recebeu remuneração líquida no valor de R\$ 3.164,34, superior, portanto, ao teto estabelecido pelo referido artigo celetista, que era de R\$ 2.335,78 (R\$ 5.839,45 x 40%). Como a reclamante não comprovou a insuficiência de recursos para o pagamento das despesas processuais, a teor do § 4º do aludido art. 790 da CLT, impõe-se a revogação dos benefícios da justiça gratuita que lhe foram concedidos pela origem. Recurso provido. RECURSO ORDINÁRIO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. RETENÇÃO DA VERBA HONORÁRIA DO CRÉDITO DO RECLAMANTE. REVOGAÇÃO DOS BENEFÍCIOS DA JUSTIÇA GRATUITA. INAPLICABILIDADE DO ART. 791-A, § 4º, DA CLT. Quanto aos critérios adotados pela origem para a fixação dos honorários de sucumbência, entendo que estão em consonância com as disposições contidas no *caput* e, especialmente, no § 3º do art. 791-A da CLT, salvo quanto aos parâmetros de exigibilidade da parcela. Tendo em vista que foram revogados os benefícios da gratuidade da justiça, resta afastada a aplicação do disposto no § 4º do mesmo dispositivo legal, no tocante à possibilidade de retenção da verba honorária do crédito da reclamante. Recurso parcialmente provido. TRT 15ª Região 0011255-97.2019.5.15.0081 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 23 set. 2021, p. 1924.

7. RECURSO ORDINÁRIO. LESÕES NA COLUNA E NO OMBRO DE ORIGEM DEGENERATIVA. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORAL. DOENÇAS DO TRABALHO NÃO CARACTERIZADAS. INEXISTÊNCIA DE GARANTIA DE EMPREGO. O laudo pericial considerou que a lesão no ombro da reclamante tem natureza degenerativa, o que, à luz do art. 20, § 1º, alínea “a”, da Lei n. 8.213/1991 não caracteriza doença do trabalho. Em que pese a impugnação lançada pela autora quanto à necessidade de realização de perícia ambiental, entendo que tal prova é desnecessária para a solução do feito. Isso porque também é fato incontroverso que, em razão das lesões já referidas, a reclamante não está incapacitada para o trabalho. Na dicção do art. 20, § 1º, alínea “c”, da Lei n. 8.213/1991, a doença que não produz incapacidade laborativa não tem natureza ocupacional. Diante desse contexto, em que se evidencia a origem degenerativa da doença, bem como a ausência de incapacidade para o desempenho da atividade habitual, impõe-se a manutenção da r. sentença, que rejeitou a pretensão de reintegração ao emprego e de pagamento de salários e de indenização por danos morais e materiais. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0011376-78.2018.5.15.0108 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 set. 2021, p. 583.

8. RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA. TRANSPORTE DE MERCADORIAS EM FAVOR DE DIVERSAS EMPRESAS. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DAS TOMADORAS DO SERVIÇO. Conforme muito bem pontuado pela origem, “a prestação de serviços do empregado, no caso dos autos, não decorre de terceirização de serviço permanente, sob o enfoque do trabalhador, mas sim de uma sequência de trabalhos isolados entre si, inobstante entre prestadora de serviço e tomadoras o contrato, eventualmente, possa ter sido permanente”. No caso de transporte de mercadorias a atividade é explorada não pela tomadora, mas pela empresa contratada, não se tratando de empresa interposta, mas sim de contrato de natureza civil que não se enquadra na configuração jurídica de terceirização e serviços, afastando a aplicação do inciso IV da Súmula n. 331 do TST, que trata da subsidiariedade no pagamento das obrigações trabalhistas. Esse, aliás, é o entendimento sedimentado no âmbito do C. TST, consoante se pode inferir do julgamento do RR 10937-82.2015.5.15.0137, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luis Ramos, DJE 18.12.2020. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010465-29.2019.5.15.0109 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 23 set. 2021, p. 1732.

9. RECURSO ORDINÁRIO. MUNICÍPIO DE PIRACICABA. PROFESSORA DE ENSINO INFANTIL. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS POR VIOLAÇÃO AO ART. 318 DA CLT. IMPROCEDÊNCIA. A autora foi contratada, como Professora do Ensino Infantil, para laborar

33 horas semanais, iniciando sua jornada às 12h00 e a concluindo às 17h30, com 15 minutos de intervalo. Entende, assim, que tem direito a receber, como extras, as horas laboradas além da 4ª aula consecutiva. Em sua defesa, a Municipalidade reclamada afirmou que a obreira “trabalha com crianças de até 5 anos de idade” e que, em razão disso, “não há na grade curricular a divisão da jornada, por aulas, com interação de alunos”. Tal alegação não foi infirmada por prova em sentido contrário. Portanto, há que se considerar a especificidade do presente caso, em que as atribuições da autora não se coadunam com a delimitação do número de aulas referidas pelo art. 318 da CLT. Dessa forma, a limitação da carga horária diária, estabelecida no art. 318 da CLT, não se aplica à reclamante, sendo indevidas as horas extras postuladas com fundamento na violação de tal norma. Nesse sentido, aliás, tem-se o seguinte precedente do C. TST: AIRR 1461-70.2010.5.01.0012, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 1º.7.2014. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010054-28.2021.5.15.0137 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 2 set. 2021, p. 1685.

10. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. ÔNUS DA PROVA ACERCA DA FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL QUE CABE AO BENEFICIÁRIO DOS SERVIÇOS. PRECEDENTE DA SBDI-1 DO C. TST. A SBDI-1 do C. TST, no julgamento do Recurso de embargos E-RR-925-07.2016.5.05.0281, em 12.12.2019, partindo da premissa de que o STF, ao fixar tese no Tema n. 246, não se manifestou sobre as regras de distribuição do ônus da prova, por tratar-se de matéria infraconstitucional, assentou que incumbe ao ente público o encargo de demonstrar que atendeu às exigências legais de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. Portanto, uma vez que o recorrente se beneficiou dos serviços prestados pela reclamante, mas não produziu qualquer prova a respeito da efetiva fiscalização dos contratos celebrados, mantenho sua responsabilização subsidiária pelo adimplemento das parcelas deferidas à obreira. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0010543-87.2020.5.15.0044 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 22 set. 2021, p. 1868.

## RELAÇÃO DE EMPREGO

1. VÍNCULO DE EMPREGO. CONSULTORA NATURA ORIENTADORA - CNO. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA. CARACTERIZADA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AUTÔNOMOS. Conforme se extrai dos arts. 2º e 3º da CLT, a verificação do vínculo de emprego, na situação fática, depende da apresentação cumulativa dos seguintes requisitos: prestação de serviços por uma pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Admitida a prestação de serviços, a reclamada atraiu para si o ônus de comprovar a ausência de vínculo de emprego, nos termos dos arts. 818, inciso II, da CLT, e 373, inciso II, do CPC, ônus do qual se desincumbiu suficientemente. Assim, considerando o conjunto da prova nos autos, tem-se por afastada a personalidade, uma vez que há depoimentos no sentido de que a reclamante poderia se fazer substituir em suas atividades. Demonstrada a autonomia na prestação dos serviços e assunção dos riscos da atividade, sendo os ganhos da reclamante proporcionais às vendas dos produtos por ela adquiridos com desconto junto à reclamada e à inclusão de consultoras em sua carteira, com as despesas suportadas pela própria reclamante, e sem controle formal da jornada, fica afastada a subordinação. Caracterizada a prestação de serviços autônomos. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0011561-05.2019.5.15.0069 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 16 set. 2021, p. 671.

2. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO RECONHECIDO. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS ESSENCIAIS. Para caracterização do vínculo de emprego, é necessário o cumprimento de requisitos cumulativos, quais sejam: ser pessoa física, que exerce atividades com personalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. Ausente algum dos referidos requisitos, não há que se falar no reconhecimento do liame empregatício. Mantém-se. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EMPRESA FABRICANTE E MONTADORA DE VEÍCULOS. CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PARA FABRICAÇÃO DE PEÇAS E COMPONENTES AUTOMOTIVOS. CONTRATO DE FACÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N. 331 DO C. TST. À luz da Súmula n. 331 do C. Tribunal Superior do Trabalho, a terceirização apta a ensejar responsabilidade subsidiária do tomador de serviços é

a que se dá mediante a contratação de trabalhadores por empresa interposta. Pressupõe, portanto, que o objeto de contratação entre as empresas seja a impropriamente denominada locação de mão de obra. Na presente situação, a toda evidência, existiu contrato de facção entre as reclamadas, em que a primeira ré fornecia peças e componentes automotivos (dobradiças de portas, miolo de fechadura, entre outros) que eram utilizados pela segunda reclamada na montagem de veículos. Não há, nesse contexto, espaço para virtual caracterização, quer de culpa *in vigilando*, quer de culpa *in eligendo*, pressupostos de imputação da responsabilidade subsidiária, uma vez que as atividades da empresa contratada se desenvolvem de forma absolutamente independente, sem qualquer ingerência da empresa contratante. Em semelhante relação contratual, não se divisa propriamente terceirização de serviços e, tampouco, exclusividade, consoante se exige no item IV da Súmula n. 331 do C. TST. Assim, não havendo intermediação de mão de obra, não há que se falar em responsabilidade subsidiária da segunda ré. Mantém-se. TRT 15ª Região 0012570-27.2015.5.15.0009 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Olga Aida Joaquim Gomieri. DEJT 8 set. 2021, p. 2132.

## RESCISÃO

RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DEMISSÃO DO EMPREGADO. ATO PERFEITO E ACABADO. A demissão voluntária, homologada pelo sindicato de classe, sem demonstração de qualquer vício de consentimento, é imutável juridicamente, porquanto a lei petrifica o ato jurídico perfeito e acabado, imunizado até mesmo por outra lei (art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição), garantia da segurança jurídica das manifestações de vontade, quando livre e legalmente praticadas. TRT 15ª Região 0010408-69.2020.5.15.0143 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 21 set. 2021, p. 6097.

## SINDICATO

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL RECONHECIDA PELA VIA JUDICIAL. NORMAS COLETIVAS ANTERIORES AO AJUIZAMENTO DA AÇÃO. SEGURANÇA JURÍDICA E PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA. INAPLICABILIDADE. A Seção de Dissídios Coletivos deste Tribunal Regional tem por pacificado o entendimento de que as empresas só devem observar a aplicabilidade daquelas convenções coletivas que haviam sido firmadas no tempo do ajuizamento da respectiva ação em que a entidade sindical requereu declaração favorável à sua representatividade perante os trabalhadores envolvidos. Em outras palavras, e justamente em razão da necessidade de se respeitar a “segurança jurídica”, não se pode exigir que o empregador observe condições econômicas que haviam sido instituídas por meio de cláusulas coletivas firmadas em momento anterior ao ajuizamento das ações que vieram discutir a própria representatividade sindical para determinadas categorias diferenciadas. Trata-se, aliás, da lógica embutida no princípio da boa-fé objetiva instituído nos arts. 1º da CF/1988 e 422 do Código Civil. TRT 15ª Região 0011795-23.2017.5.15.0015 ROT - Ac. PJe SDC. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 15 set. 2021, p. 176.

# Índice do Ementário

## AÇÃO

- Ação rescisória. Manifesta violação à norma jurídica. Art. 966, V, do CPC. Pagamento da dobra de férias. Súmula n. 450 do C. TST. Conjugação dos arts. 137, 143, 145 e 153, da CLT. Interpretação controvertida. Improcedência da ação ..... 111

## ACORDO

- Cláusula normativa que proíbe a implantação de centrais terceirizadas de monitoramento de acesso ou portaria virtual. Validade. Indenização devida. Exegese do inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal ..... 111
- Homologação de acordo. Atividade jurisdicional. Inexistência de direito subjetivo das partes à homologação ..... 111

## ADICIONAL

- Adicional de periculosidade. Operador de caldeira. Recebimento e medição dos tanques de GLP. Exposição por tempo exíguo. Indevido. Aplicação da parte final da Súmula n. 364 do C. TST ..... 112

## AGRAVO

- Agravo de instrumento em agravo de petição. Decisão que determina o encerramento dos autos originais e a ulterior habilitação dos créditos em “processo-piloto”, a critério do exequente. Caráter terminativo da decisão (art. 893, § 1º, CLT). Cabimento do agravo de petição, ante o prejuízo em tese alegado pelo exequente ..... 112
- Agravo de petição. Crédito constituído após o deferimento do processamento de recuperação judicial da executada. Execução. Incompetência da Justiça do Trabalho ..... 112
- Agravo de petição. Liquidação de sentença. Contribuições previdenciárias. Reconhecimento de vínculo empregatício em Juízo. Incompetência da Justiça do Trabalho ..... 112
- Agravo de petição. Responsabilidade subsidiária de ente público. Alegação de inexigibilidade do título executivo por incompatibilidade com a jurisprudência do STF. Art. 535, II, § 5º, do CPC. Impugnação rejeitada ..... 112
- Agravo de petição. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem. Esgotamento da execução contra o devedor principal ..... 113

## BANCO

- Banco do Brasil. Anuênio. Supressão. Não cabimento ..... 113

## CARTEIRA DE HABILITAÇÃO

- Apreensão da Carteira Nacional de Habilitação do devedor. Impossibilidade ..... 113

## **CONCESSÃO**

- Concessão de serviços públicos de transporte. Não configuração de terceirização prevista na Súmula n. 331 do TST, ainda que haja intervenção do poder concedente ..... 113

## **COVID-19**

- Covid-19. Doença ocupacional. Técnico de enfermagem. Morte do empregado. Responsabilidade objetiva. Danos morais e materiais dos sucessores ..... 114
- Pandemia de Covid-19. Atividade de professor no ensino público. Preservação do trabalho remoto como forma de garantir o direito ..... 114

## **DOENÇA**

- Doença do trabalho. Ausência de incapacidade. Garantia de emprego indevida ..... 115
- Doença do trabalho. Laudo negativo quanto ao nexó. Ausência de outras provas acerca da pressão para cumprimento de metas, sobrecarga de trabalho. Improcedência do pedido ..... 115

## **ECT**

- ECT. Adicional. Trabalho nos finais de semana. Restabelecimento. Alteração contratual lesiva. Não caracterização ..... 116
- ECT. Conflito entre o “AADC” - Adicional de Atividade de Distribuição e/ou Coleta externa (destinado aos carteiros), e adicional de periculosidade (destinado àqueles que trabalham com motocicleta). Cumulação dos adicionais. Art. 193, § 2º, da CLT ..... 116

## **ESTABILIDADE**

- Estabilidade gestante. Desconhecimento do estado gravídico da empregada. Direito à estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT ..... 116

## **EXECUÇÃO**

- Execução. Bloqueio/penhora de salário. Devedores solidários. Limite de 50% do salário líquido ..... 116
- Execução. Encerramento da recuperação judicial. Prosseguimento da execução na seara trabalhista ..... 117
- Execução. Responsabilidade subsidiária. Benefício de ordem ..... 117

## **FÉRIAS**

- Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra. Incidência ..... 117

## **FUNDAÇÃO**

- Fundação Casa. Progressão funcional. Portaria Normativa n. 269/2015. Inclusão de dotação orçamentária não observada. Cumprimento da legislação trabalhista. Devidas diferenças salariais ..... 117

## **GARANTIA NO EMPREGO**

- Garantia provisória no emprego. Lei n. 14.020/2020. Indenização substitutiva. Devida ..... 118

## JORNADA DE TRABALHO

- Redução de jornada. Trabalhadora mãe de crianças portadores de necessidades especiais. Possibilidade legal..... 118

## PENSÃO MENSAL

- Pensão mensal. Valor arbitrado. Pagamento em parcela única..... 114

## PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

- Alegação de negativa de prestação jurisdicional não configurada..... 119

## PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

- Procedimento sumaríssimo. Acórdão consistente em certidão de julgamento. Omissão ou negativa de prestação jurisdicional. Não configuração ..... 119

## RECUPERAÇÃO JUDICIAL

- Empresa em recuperação judicial. Inexigência da garantia da execução..... 120

## RECURSO

- Recurso da reclamante. Recesso escolar. Natureza jurídica. Município de São Pedro..... 120
- Recurso ordinário. Adicional de periculosidade. Uso de motocicleta para deslocamento durante o trabalho. Art. 193, § 4º, da CLT. Necessidade de regulamentação pelo órgão competente, a teor do *caput* do mesmo dispositivo legal. Portaria n. 1.565/2014 que teve seus efeitos suspensos pela Portaria n. 1.152/2015. Ausência de amparo legal para a condenação ao pagamento da verba ..... 120
- Recurso ordinário. Honorários advocatícios. Retenção da verba honorária do crédito do reclamante. Revogação dos benefícios da justiça gratuita. Inaplicabilidade do art. 791-A, § 4º, da CLT ..... 122
- Recurso ordinário. Horas *in itinere*. Período posterior à Lei n. 13.467/2017. Indevidas ..... 121
- Recurso ordinário. Indenização por danos morais. Princípio da adstrição não observado no julgamento do pedido. Sentença *ultra petita*. Improcedência..... 121
- Recurso ordinário. Juros compensatórios. Ausência de pedido. Julgamento *ultra petita* reconhecido ..... 121
- Recurso ordinário. Justiça gratuita. Ação ajuizada após a Lei n. 13.467/2017. Remuneração superior ao limite estabelecido no art. 790, § 4º, da CLT. Ausência de prova de incapacidade financeira para o pagamento das despesas processuais. Benefício indevido..... 122
- Recurso ordinário. Lesões na coluna e no ombro de origem degenerativa. Ausência de incapacidade laboral. Doenças do trabalho não caracterizadas. Inexistência de garantia de emprego..... 122
- Recurso ordinário. Motorista. Transporte de mercadorias em favor de diversas empresas. Ausência de responsabilidade subsidiária das tomadoras do serviço ..... 122
- Recurso ordinário. Município de Piracicaba. Professora de ensino infantil. Pretensão de pagamento de horas extras por violação ao art. 318 da CLT. Improcedência..... 122
- Recurso ordinário. Responsabilidade subsidiária. Ente público. Ônus da prova acerca da fiscalização contratual que cabe ao beneficiário dos serviços. Precedente da SBDI-1 do C. TST ..... 123

## **RELAÇÃO DE EMPREGO**

- Vínculo de emprego. Consultora Natura Orientadora - CNO. Ônus da prova da reclamação. Caracterizada prestação de serviços autônomos..... 123
- Vínculo empregatício não reconhecido. Ausência dos requisitos essenciais..... 123

## **RESCISÃO**

- Resilição do contrato de trabalho. Demissão do empregado. Ato perfeito e acabado ..... 124

## **RESPONSABILIDADE**

- Responsabilidade subsidiária. Empresa fabricante e montadora de veículos. Contratação de empresa para fabricação de peças e componentes automotivos. Contrato de fabricação. Inaplicabilidade da Súmula n. 331 do C. TST ..... 123

## **SINDICATO**

- Representatividade sindical reconhecida pela via judicial. Normas coletivas anteriores ao ajuizamento da ação. Segurança jurídica e princípio da boa-fé objetiva. Inaplicabilidade ..... 124