

# CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



---

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

---

v. 18 n. 3 p. 129-174 maio/jun. 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. 3, maio/jun. 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**

RECUSA DO TRABALHADOR A SER VACINADO CONTRA A COVID-19: passível de demissão por justa causa?.....	133
VIANA, Guilherme Manoel de Lima	
DONATANGELO, Letícia	

## **ÍTEGRA**

TRT da 15ª Região.....	143
Honorários de sucumbência.....	143
Resilição do contrato de trabalho.....	150
Pandemia de Covid-19.....	154
Encerramento da recuperação judicial.....	160

## **EMENTÁRIO**

TRT da 15ª Região.....	164
Índice do Ementário.....	172

## RECUSA DO TRABALHADOR A SER VACINADO CONTRA A COVID-19: passível de demissão por justa causa?

VIANA, Guilherme Manoel de Lima\*  
DONATANGELO, Letícia\*\*

**Resumo:** O presente artigo busca entender as consequências que o trabalhador pode enfrentar ao se recusar a ser vacinado contra a Covid-19, e a possibilidade disso acarretar em demissão por justa causa. Dessa forma, será analisado como foi o início da pandemia no mundo e no Brasil, quais foram as medidas adotadas pelo governo brasileiro, e como se deu o início da vacinação. Também será explorada a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a vacinação compulsória, e como isso afeta o âmbito trabalhista.

**Palavras-chave:** Covid-19. Recusa. Vacina. Trabalhador. Demissão.

### 1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19 modificou a vida das pessoas em todas as partes do planeta. Usar máscara e álcool em gel, além de se evitar o contato físico e manter distanciamento seguro foram as principais medidas de proteção recomendadas pelas organizações responsáveis pela saúde da população.

Em pouco tempo, cientistas deram início a pesquisas para que uma ou mais vacinas pudessem ser produzidas para combater o coronavírus, vírus causador da Covid-19. Algumas vacinas tiveram sua eficácia comprovada e passaram a ser utilizadas em vários países.

No Brasil, após a Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa) autorizar o uso emergencial das vacinas CoronaVac e Oxford/AstraZeneca, teve início a vacinação da população em janeiro de 2021. Apesar de estar comprovado que a melhor forma de proteção é vacinar a população em geral, o Presidente Jair Bolsonaro mostrou-se contrário à obrigatoriedade de se tomar a vacina.

\*Graduando no curso de Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo (10º semestre em 2/2021). Contato: guigaviana1157@gmail.com.

\*\*Graduanda no curso de Direito pela Universidade Paulista, São Paulo (10º semestre em 2/2021). Contato: leticiadonatangelo@hotmail.com.

Porém, o Supremo Tribunal Federal determinou a obrigatoriedade da vacinação contra o coronavírus, e determinou que os Municípios, os Estados e o Distrito Federal pudessem aplicar sanções contra quem se recusasse a ser vacinado.

## 2 A PANDEMIA DA COVID-19

Em dezembro de 2019 surgiu no mundo uma infecção do trato respiratório (Síndrome Respiratória Aguda) causada pelo coronavírus (SARS-CoV-2). Originário da cidade de Wuhan, em província da China, o vírus se espalhou rapidamente para a parte asiática do hemisfério sul do globo e para a Europa, ceifando vidas em inúmeros países.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou formalmente a emergência de uma pandemia, o que significa que uma doença se espalhou para uma área maior, um ou mais países vizinhos, ou até mesmo para uma escala mundial. Esse é o caso do novo coronavírus, pois trata-se de um vírus de alta taxa de transmissão por gotículas de saliva, espirro, tosse, catarro, acompanhados por contato pela boca, nariz ou olhos, ou até mesmo por meio de superfícies e objetos contaminados; apresenta sintomas de uma gripe forte, sendo ainda mais grave para quem já possui algum tipo de comorbidade. Os sintomas desse vírus são febre, fadiga, dor de cabeça, tosse seca, e o que é mais grave, falta de ar - este sintoma avança rapidamente, e em muitos casos é necessário o uso de respiradores.

O Brasil identificou a primeira contaminação pelo novo coronavírus no final de fevereiro de 2020. O paciente era um homem de 61 anos que tinha viajado para a Itália e foi internado no Hospital Albert Einstein, enquanto a Europa já havia registrado centenas de casos de Covid-19.

A começar pelo perigo de contaminação e pela própria doença para evitar sobrecarga do sistema de saúde, foi imposta uma quarentena, que começou com o fechamento do comércio e serviços não essenciais. Essa ação foi acompanhada do uso de máscaras para evitar a contaminação, uso de álcool em gel para a assepsia das mãos, e álcool 70° para a desinfecção de objetos.

### 2.1 Primeiras medidas adotadas

Nesse cenário, foi criada a Lei n. 13.979/2020, com o intuito de fornecer recursos para combater a pandemia e proteger a comunidade. As medidas previstas na legislação incluem a possibilidade de isolamento social e quarentena com restrição de atividades para evitar possível disseminação do vírus, visto que os efeitos devastadores da Covid-19 são sentidos em todos os setores da sociedade.

Ainda nesse sentido, explica William Paiva Marques Júnior que a lei estabelece algumas medidas relacionadas ao combate à Covid-19:

Logo após a declaração de emergência, em 6 de fevereiro de 2020, foi sancionada a Lei n. 13.979 (a Lei do Coronavírus, que, por força de seu artigo 7º, foi posteriormente regulada pela Portaria n. 356 do Ministério da Saúde, de 11 de março de 2020 que declara, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do coronavírus), a qual prevê dentre as medidas relacionadas ao combate do surto de Covid-19: (1) determinação de isolamentos, quarentenas, exames e testes compulsórios ou a restrição excepcional e temporária, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, por rodovias, portos ou aeroportos de entrada e saída do País; e locomoção interestadual e intermunicipal; (2) dispensa de licitação para aquisição de bens e serviços destinados ao enfrentamento da emergência e a autorização para requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas (notadamente de hospitais privados, sem a necessidade de celebração de contrato administrativo, e profissionais de saúde, sem a formação de vínculos empregatícios), assegurada a justa indenização; e (3) obrigatoriedade do compartilhamento entre órgãos e entidades da administração pública federal, estadual, distrital e municipal de dados essenciais à identificação de pessoas infectadas ou com suspeita de infecção pela Covid-19, com a finalidade exclusiva de evitar a sua propagação., caso demandado por autoridade sanitária, devendo haver a atualização de dados pelo Ministério da Saúde. (MARQUES JÚNIOR, 2020, p. 88).

Portanto, é imprescindível conscientizar, informar e recomendar medidas propostas pela OMS por meio de canais como a televisão e o rádio, que incluem ações simples que podem salvar vidas. Essas atividades incluem: lavagem das mãos frequentemente com sabão à base de álcool ou água e sabão; distanciamento de ao menos um metro de qualquer pessoa, especialmente se houver sinais de tosse ou espirro; não tocar os olhos, o nariz e a boca com as mãos; utilização de máscaras ou lenços ao tossir ou espirrar, e evitar aglomerações.

## 2.2 A vacinação

Em agosto de 2020, o Presidente russo, Vladimir Putin, anunciou o registro da primeira vacina contra o novo coronavírus, a Sputnik V, e garantiu a eficácia da vacina, tendo sido, inclusive, testada em uma de suas filhas. No entanto, até aquele momento a vacina não havia concluído os testes de Fase 3, portanto não foi aprovada pela OMS e pela comunidade internacional. No Brasil, o Instituto Butantan testou a CoronaVac, vacina desenvolvida em colaboração com a farmacêutica chinesa Sinovac, em nove mil voluntários de seis Estados do país.

Ao contrário do conselho de especialistas sobre a necessidade de vacinação em massa para se construir imunidade coletiva na população, o Presidente Jair Bolsonaro disse à época que “ninguém pode obrigar ninguém a tomar vacina”. No dia seguinte, o secretário de comunicação do governo federal institucionalizou a declaração postando no Twitter a mensagem adicional de que “o governo do Brasil preza pelas liberdades dos brasileiros”.

Por dez votos a um, com exceção do Ministro Kassio Nunes Marques, que votou para que apenas a União pudesse estabelecer a vacinação obrigatória, o Supremo Tribunal Federal determinou que a obrigatoriedade da vacinação contra o coronavírus e a imposição de sanções contra quem não se tornasse imune poderiam ser estabelecidas por Municípios, Estados e Distrito Federal. A tese vencedora compreendeu a superioridade do interesse coletivo sobre o individual diante da ameaça à saúde causada pela pandemia. Foi descartada a exigência de consentimento prévio dos brasileiros para a imunização. A tese de repercussão geral foi a seguinte:

‘É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, tenha sido incluída no plano nacional de imunizações; ou tenha sua aplicação obrigatória decretada em lei; ou seja objeto de determinação da União, dos estados, do Distrito Federal ou dos municípios com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar’. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020).

A vacinação no Brasil só se iniciou no transcurso do mês de janeiro de 2021, apenas para os cidadãos brasileiros trabalhadores da área de saúde e com idade superior a oitenta anos. A Anvisa aprovou por unanimidade o uso emergencial das vacinas CoronaVac e Oxford/AstraZeneca contra a Covid-19. Após a autorização, Mônica Calazans, 54 anos, negra, pertencente ao grupo de risco e enfermeira, foi a primeira pessoa fora dos ensaios clínicos a ser vacinada no país. Além dela, mais 111 pessoas foram vacinadas naquele dia no Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.

No mês julho de 2021 o Brasil atingiu a marca dos 29,5 milhões de pessoas totalmente vacinadas contra a Covid-19. Até o referido mês, apenas 14% da população nacional recebeu ao menos uma dose da vacina.

## 3 TIPOS DE DEMISSÃO

Para melhor compreensão deste trabalho, esta seção aborda brevemente os conceitos dos principais tipos de término do vínculo de emprego admitidos no Direito Brasileiro, estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988), assim como na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei n. 5.452/1943.

### 3.1 Demissão sem justa causa

A dispensa sem justa causa define-se como aquela na qual o empregador decide finalizar o vínculo de emprego com o empregado, através do direito doutrinariamente considerado como potestativo. Em outras palavras, trata-se da possibilidade de término do vínculo, ainda que não haja qualquer falta cometida pelo empregado.

Esse direito, de titularidade do empregador, não é ilimitado. Há restrições no tocante às estabilidades provisórias e garantias de emprego, as quais obstam a dispensa sem justa causa.

Nesse sentido, pode-se observar o Acórdão proferido nos autos do Processo 0001361-66.2011.5.24.0004, pelo Relator André Luís Moraes de Oliveira:

EMPREGADA GESTANTE. DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA. A empregada gestante tem garantido o direito de manter-se no emprego desde a concepção até cinco meses após o parto (artigo 7º, VIII, da Constituição Federal e artigo 10, II, b, do ADCT), sob pena de o empregador sujeitar-se às reparações legais. Sobrevindo, posteriormente à demissão sem justa causa, laudo médico e exame de ultrassonografia obstétrico que confirma que a empregada já estava grávida antes de sua demissão, mesmo que a concepção tenha ocorrido durante o período do aviso-prévio, subsiste íntegro o direito à estabilidade à gestante e ao salário-maternidade, pois o escopo da norma constitucional é a preservação da vida materializada na percepção dos salários. Recurso não provido. (TRT 24, 00013616620115240004, Relator André Luís Moraes de Oliveira, data de julgamento 19.6.2013, 1ª Turma).

Dessa modalidade é gerado ao empregado o direito de receber aviso-prévio, férias vencidas e proporcionais com 1/3, décimos terceiros salários vencidos e proporcionais, saldo salarial referente aos dias trabalhados, indenização de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), levantamento dos depósitos do FGTS, guias do seguro-desemprego.

Tal categoria de dispensa está prevista no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal.

### 3.2 Demissão por justa causa

A demissão por justa causa se dá quando o empregador deseja encerrar o vínculo de emprego através do exercício do poder disciplinar, em decorrência do cometimento de alguma falta grave pelo empregado, prevista na legislação trabalhista.

Gera ao empregado o direito de receber férias vencidas com 1/3, décimos terceiros salários vencidos e saldo salarial referente aos dias trabalhados. Importante frisar que esta pode se dar no curso do aviso-prévio. Ainda nesse sentido, segundo a Súmula n. 73 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

**DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.**

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso-prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória. (BRASIL, 2003).

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Pode-se conceituar a justa causa como a prática de ato que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo. (GARCIA, 2019, p. 612).

O sistema doutrinário adotado pelo Brasil é taxativo quanto às hipóteses que ensejam a justa causa. Na CLT, o maior rol de faltas graves está previsto no art. 482, abaixo transcrito:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
  - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
  - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
  - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
  - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
  - f) embriaguez habitual ou em serviço;
  - g) violação de segredo da empresa;
  - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
  - i) abandono de emprego;
  - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
  - l) prática constante de jogos de azar.
  - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943).

Além disso, no tocante à justa causa, devem ser verificados alguns requisitos. Como elemento subjetivo, tem-se o dolo ou a culpa do empregado. Já como elementos objetivos, estão a tipicidade, a gravidade, o nexos de causalidade, a proporcionalidade, a imediatidade e o *non bis in idem*.

### 3.3 Pedido de demissão pelo empregado

O pedido de demissão é a modalidade de encerramento do vínculo de emprego pela qual o empregado decide pôr fim à relação havida, somente comunicando o empregador, sem a necessidade de justificção.

Pode-se dizer que não é adequado utilizar a expressão “pedido de demissão”, pois trata-se de ato unilateral do empregado, o qual não depende da aceitação do empregador.

É garantido ao empregado o direito de receber férias vencidas com 1/3, férias proporcionais com 1/3, décimo terceiro salário vencido, décimo terceiro salário proporcional e saldo salarial referente aos dias trabalhados. Outrossim, gera o dever de cumprimento do aviso-prévio, o qual se encontra previsto no art. 487, § 2º, da CLT.

### 3.4 Acordo entre as partes

Incluído pela Lei n. 13.467/2017, o art. 484-A da CLT possibilita que o contrato de trabalho seja encerrado por acordo entre as duas partes da relação de emprego. Quanto às verbas geradas, tem-se que:

- Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
- I - por metade: (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
    - a) o aviso-prévio, se indenizado; e (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
    - b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990; (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)
  - II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017). (BRASIL, 1943).

Também é nomeado como distrato, ou seja, rescisão bilateral, podendo ser realizado via judicial ou extrajudicial.

Apesar de existir a possibilidade de realização do acordo fora do Poder Judiciário, tal acordo deve respeitar o quanto definido em lei. Assim decidiu a 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª Região, no julgamento do recurso ordinário dos autos do Processo 0001456-82.2019.5.12.0026:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 484-A DA CLT. HOMOLOGAÇÃO. A homologação judicial de acordo extrajudicial não pode chancelar obrigações que importem violação às hipóteses legais restritivas de movimentação da conta do FGTS e impeditivas de acesso ao seguro-desemprego, conforme previstas no art. 484-A, §§ 1º e 2º, da CLT, nem tampouco pode contemplar cláusula pela qual o empregador paga diretamente ao empregado parcelas do FGTS, rescisórias ou em atraso, e a multa do FGTS, já que a Lei n. 8.036/90 impõe seus recolhimentos à conta vinculada. (TRT 12, ROT 0001456-82.2019.5.12.0026, Rel. Graciso Ricardo Barboza Petrone, 4ª Câmara, data de assinatura 15.5.2020).

Haja vista se tratar de extinção menos onerosa ao empregador, esta vem sendo amplamente utilizada, muito embora exista a necessidade de proporcionar segurança e vantagens para ambas as partes da relação contratual.

#### 4 A RECUSA DA VACINA

Uma auxiliar de limpeza do Hospital Infantil de São Caetano do Sul (SP) foi demitida por justa causa após se recusar a tomar a vacina contra a Covid-19. Ela argumentou em sua defesa que não havia lei que exigisse que um trabalhador fosse vacinado. O hospital, por sua vez, disse que fez campanha sobre a importância da vacinação. Além disso, a funcionária seria avisada das consequências da recusa. Uma semana após a primeira tentativa, ela recusou novamente a vacina, sendo demitida. A trabalhadora ajuizou reclamação trabalhista, mas a decisão do hospital foi mantida pela Juíza Isabela Flait, da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul.

Segundo a Juíza, é dever do empregador garantir condições dignas que protejam a saúde e a integridade física e mental de todos os trabalhadores do serviço, e a liberdade de consciência não deve se sobrepor ao direito à vida. Em suas palavras:

‘A necessidade de promover e proteger a saúde de todos os trabalhadores e pacientes do Hospital, bem como de toda a população deve se sobrepor ao direito individual da autora em se abster de cumprir a obrigação de ser vacinada [...]’. (AGUIAR, 2021).

Outro argumento que utilizou foi o que consta no guia técnico de vacinação contra a Covid-19 do Ministério do Trabalho, que dispõe sobre o afastamento do empregado e falta grave à recusa injustificada em não se vacinar. Em sede de recurso, o TRT da 2ª Região manteve a decisão da Magistrada.

Nesse sentido, torna-se necessário analisar a obrigatoriedade da vacina, como isto se aplica no âmbito trabalhista e como as empresas devem agir com os funcionários que se recusarem a se vacinar contra a Covid-19.

## 4.1 A obrigatoriedade da vacina

O número de vacinados vem aumentando dia após dia, e mesmo sendo o desejo da maioria da população, existem aquelas pessoas que se opõem à vacinação. Nesse contexto, foi criada a Lei Federal n. 13.979/2020, a qual autoriza ao Poder Público impor a vacinação como meio de solução à pandemia.

Esse dispositivo foi objeto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587, acerca da vacinação compulsória, e do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, no qual se discute o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas.

O STF reconheceu a vacinação obrigatória, prevista no art. 3º da Lei n. 13.979/2020:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional de que trata esta Lei, as autoridades poderão adotar, no âmbito de suas competências, entre outras, as seguintes medidas: (Redação dada pela Lei n. 14.035, de 2020)

[...]

III - determinação de realização compulsória de:

[...]

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou [...].

(BRASIL, 2020).

Sobre a vacina, os ministros do STF aprovaram, sob algumas condições: (i) deve ser aprovada e segura tecnicamente; (ii) aplicada com o consentimento da pessoa, destacando a impossibilidade de aplicação compulsória contra quem o não deseja; (iii) a possibilidade de adoção de medidas indiretas contra pessoas que não concordem com a vacinação (limitação da frequência de lugares e/ou atividades), desde que haja previsão legal e/ou de acordo com a lei, e (iv) deve ser distribuída de maneira universal e gratuitamente.

Dessa forma, percebe-se que a vacinação obrigatória não deve ser confundida com “vacinação forçada”, que é proibida ante a garantia à intangibilidade do corpo, à liberdade, à privacidade e outros princípios constitucionais. Por outro lado, o STF permitiu medidas coercitivas indiretas.

## 4.2 A empresa pode obrigar o empregado a tomar a vacina?

A obrigatoriedade foi determinada pelo STF, porém a empresa não tem autoridade para “fiscalizar” o cumprimento da regra. De acordo com o guia do Ministério Público do Trabalho (MPT), a empresa deve orientar seus funcionários para a vacinação por meio de comunicação e informação. Os empregados que se recusarem devem ser encaminhados ao serviço médico da empresa para justificar a recusa. De acordo com José Carlos Wahle:

Há um conflito de interesse público e direitos individuais, como a inviolabilidade do corpo, por exemplo. É uma questão de saúde pública, que me parece estar fora do âmbito de decisão da empresa. O Supremo Tribunal Federal já decidiu que o governo pode determinar a vacinação obrigatória. O Governo Federal não me parece favorável à obrigatoriedade da vacina, mas, caso os Estados optem por seguir por este caminho, a decisão poderá ser validada. (EMPRESA, 2021).

É possível entender que a vacinação contra a Covid-19 está entre as medidas de saúde e segurança do trabalho. Ainda sobre isso, o guia do MPT explica sobre o que se deve fazer quando o empregado se recusar a se vacinar:

Todavia, a empresa não deve utilizar, de imediato, a pena máxima ou qualquer outra penalidade, sem antes informar ao trabalhador sobre os benefícios da vacina e a importância da vacinação coletiva, além de propiciar-lhe atendimento médico, com esclarecimentos sobre a eficácia e segurança do imunizante. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2021, p. 61).

Então, percebe-se que a recusa pode ser considerada um ato faltoso do trabalhador, mas isto é muito polêmico e ainda não está pacificado pelo Judiciário. O que o empregador deve, por outro lado, é informar sobre os riscos da doença e os benefícios da vacina.

#### **4.3 A demissão por justa causa devido à recusa em ser vacinado e a liberdade individual do empregado**

Para esclarecer a possibilidade da efetivação da demissão por justa causa ao trabalhador que se recusa em ser vacinado deve-se sopesar o direito no tocante à liberdade individual, previsto no art. 5º da Constituição Federal, e o direito à saúde pública, disposto no art. 196 do mesmo diploma.

Sobre a tese que defende a justa causa, os advogados Carlos Weiss e Rubens José Gama Júnior, em artigo de opinião veiculado no **Consultor Jurídico**, ressaltam:

É lícito ao empregador aplicar sanções aos seus subordinados, caso não tomem as medidas, da mesma maneira que já podia fazê-lo quando deixava de utilizar equipamentos de proteção individual no ambiente de trabalho. O artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a obrigação do empregado de observar as normas de segurança e medicina do trabalho. (WEISS; GAMA JÚNIOR, 2021).

Inegavelmente o trabalhador pode sofrer punições decorrentes de sua negativa, o que deve ser ponderado por regulamentos, assim como pelas circunstâncias sob as quais o trabalho é realizado.

Cabe ao empregador, segundo o guia elaborado, conscientizar os empregados sobre a importância da vacinação para a coletividade, inclusive no meio ambiente de trabalho.

Outrossim, acerca das condições de trabalho, para aqueles que como prerrogativa do cargo haja o contato físico com outras pessoas, a punição pode ser mais grave, variando desde de proibição de acesso às instalações da empresa até a dispensa motivada. Por outro lado, aqueles que realizam atividades de teletrabalho não podem ser punidos com a mesma gravidade, preservando-se o senso de proporcionalidade.

Em sentido contrário, a Deputada Carla Zambelli, do Partido Social Liberal (PSL-SP), propôs o Projeto de Lei 149/2021, que proíbe a modalidade de dispensa por justa causa, entendendo esta como discriminatória e possibilitando, ainda, além do pagamento das verbas trabalhistas, indenização por danos morais e materiais eventualmente apurados. Como justificativa, a autora afirma que não há na legislação trabalhista nada que considere a recusa em ser vacinado como falta grave.

Nesse sentido, não obstante não exista até o momento entendimento pacificado, há precedentes, segundo os quais, perante a situação atípica advinda do novo coronavírus, a saúde pública deve prevalecer em detrimento dos interesses individuais, sendo possível a modalidade de demissão por justa causa, ainda que não exista norma que a justifique e que o trabalhador possua argumentos para recusa.

## **5 CONCLUSÃO**

Como analisado anteriormente, percebe-se que a demissão por justa causa em decorrência da negativa do trabalhador em ser vacinado contra a Covid-19, não obstante não exista até o momento entendimento pacificado pelos tribunais, e tampouco ser prevista em lei - o que não poderia ser diferente, haja vista a atipicidade da pandemia advinda do coronavírus -, há precedentes, segundo os quais essa modalidade de encerramento do vínculo pode ocorrer, isto porque a saúde pública deve prevalecer em detrimento dos interesses individuais, ainda que o trabalhador possua argumentos para recusa.

Nesse sentido houve decisão não somente da Juíza da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul, mas também a sua confirmação pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a respeito da empregada de hospital que se recusou a ser vacinada, mesmo após o empregador, seguindo as recomendações do Ministério Público do Trabalho, ter orientado a respeito da importância da vacina para ela própria e para o meio ambiente de trabalho. A função exercida pela empregada, nos quadros da limpeza do Hospital Infantil de São Caetano do Sul, implica necessariamente no contato com outras pessoas, o que justifica o grau mais elevado da penalidade imposta.

Por fim, ainda que a análise prevaleça quanto à possibilidade da justa causa, como brevemente exposto, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 149/2021, que veda essa caracterização, sob a justificativa de que o MPT instrui que os desligamentos ocorram somente em último caso. O Supremo Tribunal Federal pacificou entendimento sobre a impossibilidade de obrigar alguém a se vacinar, ao mesmo passo em que defende que o Estado - e não a empresa - pode impor medidas restritivas a quem não se imunizar.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Estela. Funcionária de hospital é demitida por justa causa por se recusar a tomar vacina. **CNN Brasil**, São Paulo, 14 maio 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/05/14/funcionaria-de-hospital-e-demitida-por-justa-causa-por-se-recusar-a-tomar-vacina>. Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452/1943, 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: 16 jul. 2021.

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). Acesso em: 14 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 73 do TST. **DJ**, Brasília, 19 nov. 2003. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-73](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-73). Acesso em: 15 jul. 2021.

EMPRESA pode obrigar funcionário a se vacinar? Advogado responde. **Migalhas**, Ribeirão Preto, 31 jan. 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/339629/empresa-pode-obrigar-funcionario-a-se-vacinar-advogado-responde>. Acesso em: 14 jun. 2021.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 12 ed. rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2019.

MARQUES JÚNIOR, William Paiva. Modulação de políticas públicas sanitárias do Poder Executivo pelo Supremo Tribunal Federal no contexto do quadro pandêmico causado pelo coronavírus (Covid-19): enfrentamento de paradoxos. **Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 76-100, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadssps/article/view/6617/pdf>. Acesso em: 8 jul. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Guia Técnico interno do MPT sobre vacinação da Covid-19**. Brasília: MPT/Grupo de Trabalho Nacional GT Covid-19, 2021. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo\\_tecnico\\_de\\_vacinacao\\_gt\\_covid\\_19\\_versao\\_final\\_28\\_de\\_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf](https://mpt.mp.br/pgt/noticias/estudo_tecnico_de_vacinacao_gt_covid_19_versao_final_28_de_janeiro-sem-marca-dagua-2.pdf).

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Plenário decide que vacinação compulsória contra Covid-19 é constitucional. **Notícias STF**, Brasília, 17 dez. 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=457462&ori=1>. Acesso em: 11 jun. 2021.

WEISS, Carlos; GAMA JÚNIOR. Rubens José. As punições em caso de recusa do empregado a tomar vacina contra Covid-19. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 11 jul. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-11/opiniaao-recusa-empregado-tomar-vacina-covid-punicoes>. Acesso em: 24 jun. 2021.

Acórdão PJe Id. ba144e0  
Processo TRT 15ª Região 0010612-26.2019.5.15.0054  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: 1ª VARA DO TRABALHO DE SERTÃOZINHO  
Juíza Sentenciante: POLYANNA SAMPAIO CÂNDIDO DA SILVA SANTOS

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. PRESTAÇÕES VINCENDAS POR TEMPO INDETERMINADO. Deferidos honorários de sucumbência sobre o valor que resultar da liquidação da sentença e a condenação ao pagamento de pensionamento, além das parcelas vencidas, inclui prestações vincendas por tempo indeterminado, o percentual de honorários sucumbenciais incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas, por aplicação subsidiária do disposto no art. 85, § 9º, do CPC.

## RELATÓRIO

Vistos etc.

Inconformadas com a r. sentença, que julgou procedentes em parte os pedidos, recorrem as partes. A reclamada pugna pela reforma em relação aos seguintes temas: danos materiais e morais, recolhimentos fiscais e previdenciários, correção monetária, honorários periciais, honorários advocatícios e prequestionamento. O reclamante, por seu turno, requer a reforma quanto às seguintes matérias: danos morais e honorários sucumbenciais.

O reclamante e a reclamada apresentaram contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos dos arts. 110 e 111 do Regimento Interno deste E. Regional.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### 1. Conhecimento

Por se equiparar à Fazenda Pública, a ECT está isenta do pagamento de custas e depósito recursal e tem prazo em dobro para recorrer, a teor do quanto dispõe a segunda parte do item II da OJ n. 247 da SDI-1 do C. TST.

Assim sendo, conheço dos recursos, por atendidos os pressupostos legais. Quanto às matérias idênticas, os recursos serão apreciados conjuntamente.

### 2. Questão prévia - direito intertemporal

Tendo em vista as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017, esclareço que as regras processuais serão aplicáveis segundo o momento em que praticado o ato (*tempus regit actum*) e de acordo com o princípio do isolamento dos atos processuais.

No entanto, em relação às normas processuais de natureza híbrida, como é o caso da justiça gratuita e dos honorários de sucumbência, por exemplo, as modificações serão aplicáveis somente aos processos ajuizados após a vigência da citada lei (11.11.2017). Tudo em homenagem à segurança jurídica e à vedação da decisão surpresa (art. 10 do CPC/2015), nos termos da Instrução Normativa n. 41/2018 do C. TST.

No presente caso, a reclamação trabalhista foi proposta em 22.6.2019, para discutir período contratual desde 15.12.1999.

Eventuais divergências envolvendo a aplicação do direito material no tempo serão apreciadas dentro de cada tópico, se for o caso.

### 3. Recurso da reclamada

#### 3.1. Danos materiais

Pretendendo que seja afastada a indenização por danos materiais, sustenta a ré não haver prova de que as patologias do reclamante o impediram de prestar serviços em favor dos Correios, tendo o perito confirmado a possibilidade de cura total. Diz não existir nexo causal com o trabalho, não sendo suficiente para se estabelecer a relação de causa e efeito o simples fato de o reclamante andar por períodos prolongados. Afirma que a evolução clínica não é compatível com doença de cunho ocupacional, sendo a patologia de origem multifatorial e relacionada à idade, obesidade e curvatura dos pés.

Realizada a perícia médica, o perito fez as seguintes considerações (fl. 400-411):

O Reclamante trabalhava como carteiro fazendo serviço externo de entrega de correspondências nas ruas e refere que no início de 2017 começou a ter dor nas plantas dos pés durante as caminhadas. Procurou ortopedista que pediu exames de ultrassom que evidenciaram quadro de fascite plantar, prescreveu tratamento com o uso de palmilhas ortopédicas, mas não obteve melhora.

Em agosto de 2018 foi encaminhado ao INSS e passou a receber o benefício do auxílio doença previdenciário.

[...] a fascite plantar bilateral, confirmada através dos exames de ultrassom apresentados, tem relação com a atividade de carteiro, que implica na necessidade de caminhar por longas distâncias, que é uma das causas da doença. Vale ressaltar que a doença pode ser controlada e ter seus efeitos minorados com tratamento adequado, mas pode reagudizar caso o Reclamante continue exercendo a atividade de carteiro.

O desenvolvimento dessa doença dolorosa ocorre com maior frequência em pessoas cujas atividades profissionais envolvam ficar em pé ou andar em superfícies duras por períodos prolongados. As doenças que podem causar ou agravar a fasciose plantar são obesidade, artrite reumatóide e outros tipos de artrite.

[...] a atividade de carteiro implica na necessidade de caminhar por longas distâncias, o que causa sobrecarga nos pés, tencionando as fâscias plantares e causando inflamação e dor.

O perito concluiu que há nexo causal entre o trabalho exercido e a fascite plantar bilateral que acomete o reclamante, havendo redução leve (5 a 24%) da capacidade laborativa, de acordo com a Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde - CIF, da OMS.

Conforme informações disponibilizadas pela Sociedade Brasileira para Estudos da Dor, a fascite plantar ocorre quando o tecido fibroso (fáscia plantar) ao longo do pé está inflamado, devido a um estresse excessivo dessa região, mas também pode ser uma alteração estrutural mais condizente com processos degenerativos. A fáscia plantar é um tecido conjuntivo que se estende da base do osso calcâneo (calcanhar) por toda planta do pé. A inflamação é causada pelo estiramento excessivo da fáscia plantar. A dor pode ser intensificada com exercícios físicos intensos, peso ou idade. Geralmente a fascite plantar está associada à obesidade, ficar em pé por longos períodos, pés planos ou cavos, falta de atividade física, corrida excessiva, distúrbio de pisada durante a prática esportiva, diferença de comprimento das pernas, esporão de calcâneo, encurtamento do

tendão de Aquiles e ainda o uso de calçados impróprios. Recomenda-se evitar calçados planos e dar preferência a um tênis com bom sistema de amortecimento no calcanhar, considerando o uso de palmilhas para cada tipo de pé. (Disponível em: [http://sbed.go.mk.com.br/lermais\\_materias.php?cd\\_materias=559](http://sbed.go.mk.com.br/lermais_materias.php?cd_materias=559)).

Verifica-se que a fascite plantar é um processo inflamatório (causado pelo estiramento excessivo da fásia plantar) ou, então, degenerativo, que afeta a fásia plantar. Os agentes de risco ocupacionais específicos para a fascite plantar são: ficar em pé por longos períodos, caminhar por longas distâncias e uso de calçados impróprios.

Ainda que a fascite plantar também possa ter natureza degenerativa, relevante destacar que tal circunstância não afasta a sua caracterização como sendo ocupacional, quando provada sua relação direta com a atividade laboral, conforme leciona Sebastião Geraldo de Oliveira na obra “Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional”, que cita o seguinte trecho do livro do médico do trabalho Primo Brandimiller:

O processo degenerativo pode ser de natureza biomecânica, microtraumática ou mesmo macrotraumática. O câncer ocupacional também é doença degenerativa, causada por agentes cancerígenos ocupacionais, alguns deles listados na NR-15. A própria surdez ocupacional é um processo degenerativo das células nervosas do órgão de Corti.

Provada sua relação direta com a atividade laborativa, deve o processo degenerativo ser caracterizado como doença do trabalho.

Sebastião de Oliveira também esclarece que mesmo uma doença de causas múltiplas não perde o enquadramento como patologia ocupacional, se houver pelo menos uma causa laboral que contribua diretamente para a eclosão ou agravamento, conforme prevê o art. 21, I, da Lei n. 8.213/1991.

Diante desta previsão legal, aplica-se a teoria da equivalência das condições, segundo a qual se considera causa, com valoração equivalente, tudo o que concorre para o adoecimento. Logo, não é necessário precisar qual das causas efetivamente gerou a doença, sendo necessário apenas que a causa laboral tenha contribuído diretamente para a doença, ainda que não decisivamente.

Em resumo, na esfera trabalhista, para que uma doença seja considerada como ocupacional, ela deve estar associada a um fator laboral que tenha contribuído diretamente, ainda que não decisivamente, para o surgimento da doença ou, então, para o agravamento de doença preexistente ou, ainda, que tenha provocado a precocidade de doenças comuns, mesmo daquelas de cunho degenerativo ou inerente a grupo etário ou que não produza incapacidade laborativa.

A história ocupacional obreira revela que o reclamante trabalhou por mais de 18 anos na atividade de carteiro, realizando a entrega de correspondências pelas ruas da cidade, o que lhe exige ficar em pé e caminhar por longas distâncias, praticamente por toda a jornada de trabalho, sendo estes 2 dos fatores de risco ocupacionais para a fascite plantar.

Ainda, conforme CNAE do empregador, consultado pelo seu CNPJ no *site* da Receita Federal, verifico que existe nexa técnico epidemiológico entre a fascite plantar (enquadrada no grupo M70-79 da CID 10) e a classe de CNAE da principal atividade econômica da ré (53.10-5-01), o que, para o INSS, atrai a presunção de nexa causal ocupacional para a doença (art. 337, § 3º, do Decreto n. 3.048/1999) e, para a esfera trabalhista, serve de referência para a caracterização do nexa positivo.

Forçoso notar que as lesões na fásia plantar dos pés do reclamante surgiram em 2017, mas não há documentos médicos mostrando que o autor apresenta algum fator anatômico que pudesse propiciar uma condição favorável para surgimento da fascite plantar. Também não há indicação do peso do reclamante nos exames radiológicos e ultrassonográficos realizados naquela época (fls. 83-85) e nem mesmo o prontuário médico obreiro foi apresentado pela reclamada, inexistindo, assim, prova de que o reclamante estivesse obeso quando fora diagnosticada a fascite plantar.

Em relação à idade, ainda que o autor contasse com 53 anos quando realizou exames de 2017, a fascite plantar não está associada à idade, segundo as informações prestadas pela

Sociedade Brasileira para Estudos da Dor. O que ocorre, em verdade, é que a dor causada pela fascite plantar pode ser intensificada com a idade.

Portanto, de todo o exposto, não resta dúvidas de que o trabalho em favor da reclamada contribuiu diretamente para o surgimento da fascite plantar bilateral que acomete o reclamante, devendo ser considerada, por conseguinte, como ocupacional.

Quanto à capacidade laborativa, importa dizer que o próprio perito incorreu em contradição. Apesar de constar da conclusão pericial que atualmente não há incapacidade laborativa para o trabalho, em outro momento o perito afirmou que há redução leve (5 a 24%) da capacidade laborativa, de acordo com a CIF, e que há incapacidade parcial e temporária, uma vez que existe possibilidade de controle e minoração dos efeitos da doença com tratamento adequado, mas é possível que a doença reagudize, caso o reclamante volte a exercer a atividade de carteiro. Posteriormente, o perito disse que o reclamante está impedido de exercer a mesma atividade, mas não de exercer outra.

Portanto, embora exista possibilidade de controle e minoração dos efeitos da doença com tratamento adequado, fato é que o uso de palmilhas ortopédicas não surtiu efeito para tratar a fascite plantar do reclamante e ele não pode mais voltar a exercer a atividade de carteiro, pois lhe exige caminhar por longas distâncias e permanecer em pé por muito tempo. Ora, se o autor tem restrições permanentes para trabalhos com este tipo de exposição, a conclusão é de que sua incapacidade, em verdade, é definitiva.

Quanto a isto, impende esclarecer que, por ter sido elaborado por *expert* da confiança do Magistrado, o laudo pericial tem grande relevância probatória, mas não implica vinculação (art. 479 do CPC).

Resta, então, analisar a questão da culpa em sentido amplo, para o preenchimento dos pressupostos da responsabilidade civil patronal.

Considerando que a legislação vigente cometeu ao empregador a obrigação de proteger a saúde do trabalhador, há que se partir da presunção relativa de que a doença decorreu de culpa patronal, a quem caberá, por via de consequência, o ônus da contraprova, do qual a reclamada não se desvencilhou.

Destaco que incumbia à reclamada a apresentação da documentação obrigatória, substanciada no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), PCMSO (Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional) e LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), cuja guarda é obrigatória, devendo estar sempre disponíveis aos trabalhadores interessados e para as autoridades competentes, nos termos dos itens 9.3.8.1 a 9.3.8.3 da NR-9, bem como do art. 157, I, da CLT.

Além disso, não foram juntados aos autos os Atestados de Saúde Ocupacional do autor, nem mesmo o prontuário médico elaborado por médico do trabalho.

A não apresentação desta documentação faz presumir que o reclamante ingressou na empresa sadio e que medidas de prevenção e controle dos fatores de risco ocupacional presentes no ambiente laboral nunca foram adotadas, deixando a ré de observar seu dever geral de cautela.

Também restou evidenciada a falta de zelo da reclamada pela incolumidade física do reclamante, mantendo-o exposto por mais de 18 anos a fatores de risco ocupacional, o que levou ao surgimento de sua patologia plantar, vindo a ré adequar tardiamente as funções dele às limitações impostas por seu quadro clínico.

Veja-se que a NR-7 determina que, nos casos em que se verifiquem alterações que revelem qualquer tipo de disfunção de órgão ou sistema biológico, mesmo sem sintomatologia, cabe ao médico coordenador ou encarregado indicar, quando necessário, o afastamento do trabalhador da exposição ao risco, ou do trabalho; além de encaminhar o trabalhador à Previdência Social para estabelecimento de nexos causal, avaliação de incapacidade e definição da conduta previdenciária em relação ao trabalho.

Contudo, no caso, embora a fascite plantar tenha sido diagnosticada em meados de 2017, a recomendação para o afastamento do autor, por 30 dias, de atividades com exposição a fatores de risco foi feita apenas em abril/2018 pelo médico do trabalho (fls. 94-95). No período de 24.6.2017 a 25.7.2017 o autor esteve em gozo de licença pelo INSS (fl. 366). Ao retornar para o

trabalho foi, então, feita a recomendação médica para reabilitação profissional (fls. 96-97). O reclamante voltou a gozar de licença pelo INSS de 21.9.2017 a 28.2.2018 e de 1º.3.2018 a 22.4.2018 (fl. 366). E segundo sua ficha cadastral, desde 15.8.2018 ele está em gozo de licença pelo INSS, recebendo auxílio-doença (espécie 31 - fl. 121), sendo relevante destacar que não restou comprovado nos autos que a reclamada tenha encaminhado o trabalhador à Previdência Social.

Ressalto, ainda, que a ré nem mesmo comprovou ter fornecido calçado adequado ao reclamante que pudesse minimizar os riscos para o exercício das funções laborativas.

A reclamada, portanto, deixou de observar normas protetivas da segurança e saúde do empregado, violou o direito fundamental de garantir um ambiente seguro e saudável ao trabalhador, agiu com negligência para evitar o infortúnio sofrido pelo reclamante no exercício de suas atividades laborais e com falta de zelo pela incolumidade física dele, restando configurada a sua culpa contra a legalidade e culpa por violação do dever geral de cautela, devendo assumir a responsabilidade pela reparação dos danos causados.

Em relação à pensão mensal, deve ser considerado que há incapacidade laboral parcial e definitiva, que impõe ao reclamante restrição para trabalho que exija caminhar por longas distâncias e permanecer em pé por muito tempo, o que acarreta transtornos e dificuldades na vida pessoal e profissional do reclamante.

Considerando, portanto, que a indenização por responsabilidade civil busca o ressarcimento total dos prejuízos, em decorrência do princípio da *restitutio in integrum* (art. 944 do CC), e que o art. 950 do CC prevê o pagamento de pensão correspondente à importância do trabalho para o qual o ofendido se inabilitou ou da depreciação que ele sofreu, todos os fatores acima mencionados devem ser levados em conta para que a reparação do prejuízo seja completa, incluindo o grau de culpa da reclamada, a qual entendo ser grave.

Assim, sopesadas as peculiaridades do caso concreto, entendo que o valor arbitrado na origem para a indenização por dano material - pensão mensal equivalente a 20% da maior remuneração líquida recebida no ano de 2018 (R\$ 555,92), acrescida de uma parcela anual correspondente ao décimo terceiro salário - deve ser mantida, pois compatível com a importância do trabalho para o qual o autor se inabilitou.

Desta forma, não há que se pretender reduzir o percentual fixado apenas com base na extensão da deficiência indicada pela CIF, parâmetro este que deve ser utilizado como um dos critérios para se estimar o grau de incapacidade laborativa.

Nada obstante, entendo que a r. sentença mereça pequeno reparo, em vista de ter sido fixado o termo final como sendo o dia 6.10.2042, data em que o reclamante completará 78 anos e nove meses de idade. Vejamos.

Pelo fato de ser permanente a incapacidade laboral obreira, é devido o pagamento de pensão mensal vitalícia, que tem como termo final o falecimento do lesionado, cuja data, evidentemente, é incerta.

Tratando-se de evento futuro com data incerta, não se pode olvidar que existe a possibilidade de que o evento possa ocorrer antes do reclamante se aposentar ou, até mesmo, depois do termo final fixado.

Assim, para garantir um julgamento mais justo, a melhor solução é adequar os termos do comando sentencial, determinando-se que, caso o reclamante venha a falecer antes de sua aposentadoria, a quitação do pensionamento extinguir-se-á com o seu falecimento. Porém, caso isso não ocorra, fica mantida a condenação ao pagamento do saldo devedor de uma única vez, quando da aposentadoria do autor, observados os critérios definidos em sentença, adotando-se redutor no percentual de 1% por ano antecipado, até o limite de 30% sobre as parcelas vincendas.

Reformo em parte.

### 3.2. Danos morais (análise conjunta)

A reclamada sustenta que a condenação ao pagamento de indenização por danos morais deve ser rechaçada, por absoluta ausência de fundamento legal e jurídico, já que não houve qualquer abalo na reputação ou constrangimento obreiro, de forma a ensejar a pretendida indenização.

A reclamante, por sua vez, pugna pela majoração da indenização diante do dano sofrido.

Em vista da análise feita no tópico anterior, não há dúvidas quanto à dor e sofrimento do reclamante causados pelas lesões que sofreu na fásia plantar de ambos os pés e pela parcial e permanente incapacidade laborativa, que lhe impõe restrição para atividades que lhe exijam caminhar por longas distâncias e permanecer em pé por muito tempo, estando ele incapacitado para exercer a função que desempenhou por mais de 18 anos na ECT, tratando-se de dano *in re ipsa*.

Presentes, portanto, o dano, o nexo de causalidade e a culpa da reclamada, devendo ela assumir a responsabilidade pelo pagamento da indenização por dano moral.

Quanto ao valor arbitrado à indenização por danos morais, sopesando as peculiaridades do caso concreto, a capacidade econômica das partes, bem como o caráter punitivo e pedagógico do instituto, entendo que o valor arbitrado na origem para a indenização (R\$ 15.000,00) se mostra compatível com os elementos supra.

Nego provimento a ambos os recursos.

### 3.3. Recolhimentos fiscais e previdenciários

A reclamada argumenta que os recolhimentos fiscais e previdenciários deverão ser suportados pelo reclamante, pois, do contrário, ocorrerá o enriquecimento sem causa dele.

A recorrente carece de interesse recursal, pois a sentença expressamente determinou a retenção da cota do reclamante em relação às contribuições previdenciárias e fiscais, por ocasião do pagamento da condenação, cabendo à reclamada comprovar os recolhimentos de sua exclusiva responsabilidade, decorrentes da condenação imposta.

Nada a reparar.

### 3.4. Correção monetária

Esta Câmara vinha entendendo que se aplica a TR (art. 39 da Lei n. 8.177/1991) até 24.3.2015 e o IPCA-E a partir de 25.3.2015 (TST - ArgInc-479-60.2011.5.04.0231).

Todavia, o Excelso Supremo Tribunal Federal decidiu na ADC 58, em 18.12.2020, com efeito vinculante, pela procedência parcial da ação, nos seguintes termos:

O Tribunal, por maioria, julgou parcialmente procedente a ação, para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 879, § 7º, e ao art. 899, § 4º, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467 de 2017, no sentido de considerar que à atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e à correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa SELIC (art. 406 do Código Civil).

Reformo, pois, para determinar que a atualização do crédito leve em conta os critérios definidos pelo E. STF na ADC 58 (julgamento de 18.12.2020), quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa Selic (art. 406 do Código Civil).

### 3.5. Honorários periciais

Não merece redução o valor arbitrado na origem (R\$ 2.000,00), pois não refoge dos costumeiramente praticados pelas Varas do Trabalho ou mesmo dos contratados particularmente, inexistindo comprovação do alegado excesso.

Destaco que os honorários periciais visam a remuneração dos custos materiais da perícia, confecção do laudo, além da consideração do conhecimento técnico especializado do perito, bem como o tempo e despesas gastos no exame, na coleta, processamento, análise dos dados e elaboração do laudo e eventuais esclarecimentos.

### 3.6. Honorários advocatícios

A origem fixou os honorários advocatícios em 10% e a ré pugna, caso mantidas as condenações, pela redução deste percentual.

Não há que se falar em redução do percentual, seja porque a reclamada deu causa à propositura do presente feito, seja porque a ação envolve questões de inegável importância, que demandaram cuidado para a realização do serviço do advogado obreiro.

Nego provimento.

### 3.7. Prequestionamento

Esclareço que a presente decisão enfrentou as matérias de forma direta e com tese fundamentada, considerando-se, assim, prequestionadas as matérias, nos termos da Súmula n. 297 do C. TST.

## 4. Recurso do reclamante

### Honorários sucumbenciais

Insurge-se a reclamante contra a base de cálculo dos honorários de sucumbência, aduzindo que devam incidir sobre o proveito econômico obtido, em vista do pagamento de parcelas vincendas, a título de pensionamento.

Considerando que a condenação ao pagamento de pensionamento abrange parcelas vincendas por tempo indeterminado, a apuração dos honorários sucumbenciais, deferidos em 10% do valor líquido que resultar da liquidação da sentença, deve seguir o previsto no art. 85, § 9º, do CPC, subsidiariamente aplicável ao processo do trabalho, a saber:

Art. 85. A sentença condenará o vencido a pagar honorários ao advogado do vencedor.

[...]

§ 9º Na ação de indenização por ato ilícito contra pessoa, o percentual de honorários incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas.

Destarte, dou parcial provimento ao recurso obreiro para determinar que, em relação ao pensionamento, o percentual de honorários sucumbenciais incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas.

## DISPOSITIVO

Diante do exposto, decido conhecer dos recursos interpostos pelas partes, prover parcialmente o da reclamada, para determinar que, caso o reclamante venha a falecer antes de sua aposentadoria, a quitação do pensionamento extinguir-se-á com o seu falecimento, ficando mantidos os termos da condenação, caso isso não ocorra; manter a condenação ao pagamento do saldo devedor de uma única vez, quando da aposentadoria do autor, observados os critérios definidos em sentença, adotando-se redutor no percentual de 1% por ano antecipado, até o limite de 30% sobre as parcelas vincendas, e determinar que a atualização do crédito leve em conta os critérios definidos pelo E. STF na ADC 58, quais sejam, a incidência do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a incidência da taxa Selic (art. 406 do Código Civil); e prover parcialmente o do reclamante, para determinar que, em relação ao pensionamento, o percentual de honorários sucumbenciais incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas, mantendo-se, no mais, a r. sentença, na forma da fundamentação. Ficam mantidos os valores arbitrados.

Sessão Extraordinária Telepresencial realizada em 21 de setembro de 2021, nos termos da Portaria Conjunta GP-VPA-VPJ-CR n. 4/2020, publicada no DEJT de 7 de abril de 2020, 5ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu Regimentalmente o Julgamento a Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. Tomaram parte no julgamento: Relator Desembargador do Trabalho Samuel Hugo Lima, Desembargadora do Trabalho Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes, Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David. Em férias o Desembargador do Trabalho Lorival Ferreira dos Santos, convocada a Juíza do Trabalho Adriene Sidnei de Moura David. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho. Adiado de 23.3.2021.

ACORDAM os Magistrados da 5ª 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.

SAMUEL HUGO LIMA  
Desembargador Relator

DEJT 29 set. 2021, p. 2108.

---

Acórdão PJe Id. 606d08b  
Processo TRT 15ª Região 0010408-69.2020.5.15.0143  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: VARA DO TRABALHO DE SANTA CRUZ DO RIO PARDO  
Juiz Sentenciante: WELLINGTON AMADEU

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.

**DECIDO MONOCRATICAMENTE O RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA:**

**Prelúdio**

**A Lei n. 13.467/2017 foi elaborada segundo os trâmites legislativos previstos na Constituição da República, com cujos princípios fundamentais consoa, ficando rechaçadas todas impugnações fundadas em inconstitucionalidade de seus mandamentos.**

O documento encartado no Id. 687fbb8 é pedido formal de demissão da lavra da reclamante, expressa inegavelmente a intenção livre e límpida da recorrente em pedir demissão e não há qualquer mácula capaz de invalidá-lo, segundo os róis dos arts. 166 e 171 do Código Civil.

Corretíssima a conclusão do MM Juiz, apesar de apresentar transtornos psíquicos - "Transtornos Depressivos Ansiosos" - a recorrente manteve sua capacidade mental e quando pediu demissão estava apta para o trabalho, conforme conclusão do Perito oficial:

A Reclamante se apresenta bem trajada, vestes com higiene, lúcida, coerente, orientada no tempo e no espaço, pragmática, com juízo crítico preservado, pensamento objetivo, discurso verbal normal, memórias recente, remota e imediata totalmente preservadas, afetividade e humor deprimidos, ansiosa e com choro fácil. Capacidade intelectual íntegra e preservada.

As testemunhas confirmaram a vontade da recorrente em demitir-se e seus depoimentos estão em destaque na fundamentação decisória originária:

As testemunhas trazidas pela reclamante não souberam explicar o motivo do pedido de demissão da autora, não estando presente no momento que ela pediu a exoneração.

Segundo testemunha sra. C.C.D., 'a reclamante não explicou para a depoente porque estava deixando o trabalho; que a depoente acredita que a reclamante ainda tenha depressão, não tendo certeza já que não tem mais tanto contato; que a depoente não estava presente no momento que a reclamante pediu a exoneração'. Já a testemunha da autora, sra. M.G., afirmou que 'a reclamante não disse o motivo pelo qual estava se desligando; que a depoente não presenciou o pedido de exoneração da reclamante'.

O ato jurídico perfeito é de tal importância para a sociedade que é protegido até em relação ao ordenamento jurídico posterior, justamente para garantir a segurança das relações das partes - art. 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República -, de forma que, após o ato surtir seus efeitos, não se pode desdizer aquilo a que se obrigou e pretender sua anulação *ab ovo*.

Declaro válido o pedido de demissão da reclamante, garantindo a segurança jurídica da manifestação de vontade, livre e legalmente praticada, no sentido em que trilha a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. PEDIDO DE DEMISSÃO VÁLIDO. MULTA DE 40% SOBRE O FGTS INDEVIDA. Verifica-se possível ofensa ao art. 10, I, do ADCT e 7º, I, da Constituição Federal. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI 13.015/2014. PEDIDO DE DEMISSÃO VÁLIDO. MULTA DE 40% SOBRE O FGTS INDEVIDA. Não havendo nos autos notícia de que a demissão do reclamante ocorreu com vício de consentimento, ou seja, sendo incontroverso que o pedido ocorreu voluntariamente, considera-se regular a demissão. São indevidas, portanto, as parcelas referentes ao aviso-prévio e à indenização de FGTS, além das demais parcelas rescisórias inerentes à dispensa sem justa causa. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, RR 1110004620095020054, Relator Maria Helena Mallmann, data de julgamento 13.9.2017, 2ª Turma, data de publicação DEJT 15.9.2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. FORMA DE RESCISÃO CONTRATUAL. 'PEDIDO DE DEMISSÃO' VÁLIDO. Havendo demonstração de dissenso jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento, viabilizando-se o trânsito da revista, nos moldes do art. 896, 'a', da CLT. Agravo de instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. FORMA DE RESCISÃO CONTRATUAL. 'PEDIDO DE DEMISSÃO' VÁLIDO. O ato da demissão, procedido sem qualquer vício de consentimento, é, *a priori*, incompatível com a pretensão à rescisão indireta do vínculo empregatício, mormente quando não restou demonstrada a prática de qualquer falta grave por parte da empresa a impedir a continuidade laboral. Deste modo, no caso em tela, a manifestação do autor no sentido de extinguir a relação empregatícia, mediante demissão, produz efeitos jurídicos válidos, eis que não demonstrado qualquer vício de consentimento, conforme se infere do acórdão regional. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, RR 7268620115150117, Relator Andre Genn de Assunção Barros, data de julgamento 7.10.2015, 7ª Turma, data de publicação 9.10.2015).

A avaliação do MM Juiz sentenciante está correta e dela compartilho, não encontrando no recurso obreiro fundamentos para sua modificação:

Os documentos colacionados pela reclamada demonstram que o pedido de exoneração foi realizado por escrito pela reclamante, seguido de exame médico demissional (conforme Id. 687fbb8 e seguintes).

Ademais, a prova oral produzida, conforme narra a testemunha da reclamada, a reclamante pediu exoneração para ir morar com a filha no Paraná.

As testemunhas trazidas pela reclamante não souberam explicar o motivo do pedido de demissão da autora, não estando presente no momento que ela pediu a exoneração.

## Disposições finais

1 - Nego provimento ao recurso.

2 - Esta solução objetiva economia e celeridade processuais, zênites cravados no **art. 5º, LXXVIII, da Constituição c/c enunciado da Súmula n. 435/TST**, que a todos assegura a razoável duração do processo e os meios que garantam a rapidez de sua tramitação, expediente que visa a abreviar o julgamento, racionaliza a atividade judiciária, atendendo anseio antigo do cidadão por uma justiça mais eficaz, chancelada pela Corte Trabalhista, *in verbis*:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE NULIDADE DA DECISÃO MONOCRÁTICA AGRAVADA POR CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. 1 - **A atribuição de competência ao relator, para decidir monocraticamente, nas hipóteses em que não subsiste razão relevante para levar o debate ao colegiado (recurso inadmissível, prejudicado, sem impugnação específica ou no qual se discutem matérias tranquilas, pacíficas ou reiteradamente decididas no mesmo sentido), tem fundamento não apenas no CPC/2015 (Súmula n. 435 do TST) e no Regimento Interno do TST, mas na Emenda Constitucional n. 45/2004 que inseriu o inciso LXXVIII no art. 5º da Constituição Federal de 1988, consagrando o princípio da razoável duração do processo, mandado de otimização segundo o qual ‘a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação’.** 2 - Decisão monocrática é pronunciamento jurisdicional com conteúdo conclusivo sobre o recurso examinado e não se confunde com despacho de admissibilidade, o qual se limita à constatação da eventual possibilidade de conhecimento ou não de recurso. 3 - No caso concreto, o tema examinado na decisão monocrática foi de simples solução, não havendo maior complexidade que em princípio recomendasse o pronunciamento do Colegiado, tendo sido observado o disposto no artigo 489, § 1º, do NCPC, a fim de evitar a eventual alegação de negativa de prestação jurisdicional. 4 - Na decisão monocrática foi dito de maneira expressa que o recurso de revista da parte encontra óbice no art. 896, § 1º-A, I, da CLT. 5 - Portanto, não havia óbice para que fosse decidido o recurso monocraticamente, sendo facultada à parte a interposição de agravo para o Colegiado, o que ocorreu sem nenhum prejuízo processual. 6 - Agravo a que se nega provimento. (TST, Ag-AIRR 460-13.2019.5.09.0012, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, data de julgamento 16.6.2021, 6ª Turma, data de publicação DEJT 18.6.2021).

3 - Com isso e por isso, **advirto expressa e taxativamente**, reiterada insurgência, sem impugnação específica, que não enfrente os fundamentos invocados pela decisão recorrida, extrapolará o direito à prestação jurisdicional, atrasando a tutela Estatal deste e de outros milhares de processos que aguardam apreciação e resolução, acarretará a multa assinalada na legislação processual, de aplicação obrigatória, haja vista a seriedade e respeito ao direito de recorrer (art. 1.021, §§ 4º e 5º, do Código de Processo Civil).

Tratar-se-á de comportamento processual que não é justo, tolerável, legal ou ético, como já decidiram as Cortes Superiores, *exemplum*:

DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA. INADMISSIBILIDADE. CARÁTER PROTETÓRIO. IMPOSIÇÃO DE MULTA. 1. **A parte recorrente, na petição de agravo interno, não impugnou os fundamentos da decisão agravada.** Nesses casos, é inadmissível o agravo,

conforme a orientação do Supremo Tribunal Federal. Precedentes. 2. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, uma vez que não houve prévia fixação de honorários advocatícios de sucumbência. 3. **Agravo interno não conhecido, com aplicação da multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.** (STF, ARE 1160270 AgR, Relator Roberto Barroso, 1ª Turma, julgado em 30.11.2018).

AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO PROFERIDA PELO TRIBUNAL DE ORIGEM. PRINCÍPIO DA DIALETICIDADE. ART. 932, III, DO CPC DE 2015. INSUFICIÊNCIA DE ALEGAÇÃO GENÉRICA. RECURSO MANIFESTAMENTE INADMISSÍVEL. MULTA DO ART. 1.021, § 4º, DO CPC. 1. O agravo que objetiva conferir trânsito ao recurso especial obstado na origem reclama, como requisito objetivo de admissibilidade, a impugnação específica aos fundamentos utilizados para a negativa de seguimento do apelo extremo, consoante expressa previsão contida no art. 932, III, do CPC de 2015 e art. 253, I, do RISTJ, ônus da qual não se desincumbiu a parte insurgente, sendo insuficiente alegações genéricas de não aplicabilidade do óbice invocado. 2. Para afastar o fundamento, da decisão agravada, de incidência do óbice da Súmula 7/STJ não basta apenas deduzir alegação genérica de inaplicabilidade do referido óbice ou que a tese defensiva não demanda reexame de provas. Para tanto o recorrente deve desenvolver argumentação que demonstre como seria possível modificar o entendimento firmado pelas instâncias ordinárias sem nova análise do conjunto fático-probatório, deixando claro que os fatos foram devidamente consignados no acórdão objurgado, ônus do qual, contudo, não se desobrigou. Precedentes. 3. **O recurso mostra-se manifestamente inadmissível, a ensejar a aplicação da multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do CPC, no percentual de 1% sobre o valor atualizado da causa, ficando a interposição de qualquer outro recurso condicionada ao depósito da respectiva quantia, nos termos do § 5º, do citado artigo de lei. 4. Agravo interno não provido, com aplicação de multa.** (STJ, AgInt no AREsp 1802143/PR, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, 4ª Turma, julgado em 22.3.2021, DJe 25.3.2021).

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RECURSO DESFUNDAMENTADO. ARTIGO 1.016, III, DO CPC/2015. AGRAVO INTERNO CUJAS ALEGAÇÕES NÃO EVIDENCIAM EQUÍVOCO NA DECISÃO MONOCRÁTICA RECORRIDA. DESPROVIMENTO. O Tribunal Regional denegou seguimento ao recurso de revista da Reclamada, sob o argumento de que a parte não atendeu o requisito previsto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT. No agravo de instrumento, a parte não investiu contra o óbice apontado na decisão de admissibilidade do recurso de revista, limitando-se a reprisar os argumentos articulados no recurso denegado. Nesse contexto, uma vez que a parte não se insurgiu, fundamentadamente, contra a decisão que deveria impugnar, nos termos do 1.016, III, do CPC/2015, o agravo de instrumento se encontra desfundamentado. Ademais, **constatado o caráter manifestamente inadmissível do recurso, impõe-se a aplicação da multa prevista no artigo 1.021, § 4º, do CPC/2015, no percentual de 5% sobre o valor da causa (R\$ 65.409,01), o que perfaz o montante de R\$ 3.270,45, a ser revertido em favor do Agravado, devidamente atualizado, nos termos do referido dispositivo de lei. Agravo não provido, com aplicação de multa.** (TST, Ag-AIRR 101360-89.2018.5.01.0067, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, data de julgamento 30.6.2021, 5ª Turma, data de publicação DEJT 2.7.2021).

4 - Publique-se e devolva-se para a concretização célere da prestação jurisdicional.

DAGOBERTO NISHINA AZEVEDO  
Desembargador do Trabalho

DEJT 21 set. 2021, p. 6097.

Acórdão PJe Id. 62d29d6  
Processo TRT 15ª Região 0010963-04.2020.5.15.0041  
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA  
Origem: VARA DO TRABALHO DE ITAPETININGA  
Juíza Sentenciante: TERESA CRISTINA PEDRASI

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 os 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, manter-se 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, aliam-se às políticas negacionistas do governo federal quando se trata de manter (e até aumentar), com risco de risco de vida, as formas de exploração do trabalho. Proceda, pois, a demanda da reclamante, para que continue exercendo suas atividades remotamente. Recurso do município não provido.

## Relatório

Inconformado com a r. sentença de fls. 113-119, que julgou procedentes os pedidos formulados nos presentes autos, recorre **o reclamado**, pelas razões apresentadas às fls. 136-146, pleiteando a reforma da sentença de primeiro grau.

Contrarrazões da reclamante às fls. 150-152.

O D. Ministério Público do Trabalho apresentou parecer fundamentado, opinando pelo conhecimento e não provimento do recurso (fls. 155-163).

É o relatório.

## Fundamentação

### VOTO

Conheço do recurso, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

#### I - Manutenção do trabalho remoto

A reclamante, admitida em 8.2.1999 para o exercício da função de “professora de ensino fundamental” (fl. 11), ajuizou a presente ação buscando a manutenção de sua prestação de serviços de modo remoto, uma vez que é portadora de *diabetes melitus*, pertencendo ao grupo de risco da Covid-19, diagnóstico comprovado pelo documento de fl. 14. Requereu e teve deferida antecipação de tutela, nos seguintes termos (fls. 33-34):

No caso, postula a autora a permissão para que exerça as suas atividades laborais via *home office*, ante a situação de pandemia do novo Coronavírus, aduzindo, para tanto, enquadrar-se em grupo de risco.

Conforme atestado médico e exame de fls. 14-15, restou demonstrado que a reclamante é portadora de *Diabetes Melitus*, sem o controle adequado, tendo recomendação médica para exposição minimizada a situações que favoreçam o contágio do vírus, limitando seu contato com pessoas.

De outra parte, verifica-se que o Decreto Municipal n. 165, de 7 de agosto de 2020 (fl. 31), autorizou as secretarias e departamentos municipais a convocar os servidores públicos, inclusive os enquadrados no grupo de risco, a retornar o desempenho de suas atividades laborais.

Já a prova documental de fls. 16-20 revela que a autora formulou requerimento administrativo no sentido da prestação laboral em regime *home office* integral, o que restou indeferido pela administração municipal.

Com efeito, importa considerar, para a retomada das atividades escolares municipais, a fragilidade do organismo das pessoas envolvidas nessa nova etapa de convívio.

O fato de os demais empregados já terem retornado ao labor de forma presencial não implica, necessariamente, que a reclamante tenha que seguir a mesma sorte.

Em respeito ao princípio da igualdade, considerado em sua forma material, cada caso merece específica e individualizada consideração, que tenha em conta a natureza da atividade desempenhada e o ambiente de trabalho.

Evidente que o risco ao resultado útil do processo está demonstrado pelo próprio risco de contrair a doença, risco esse que aumenta com a saída da reclamante da condição de isolamento social.

Assim, presentes a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, considerando que o trabalho presencial da autora poderá lhe acarretar prejuízos graves de ordem de saúde, **defiro** a tutela de urgência para determinar ao reclamado que proceda ao imediato afastamento das atividades laborais presenciais da reclamante, que passará a atuar em regime de *home office*, sem prejuízo da remuneração e mantendo-se a mesma carga horária de trabalho do serviço presencial ora exigido, correndo toda a responsabilidade pelo aparato técnico da prestação do serviço telepresencial por conta do empregador, enquanto perdurar o Estado de Calamidade Pública (Decreto Legislativo n. 6 /2020, com

efeitos até 31 de dezembro de 2020) ou até posterior deliberação acerca do mérito da presente ação, o que ocorrer primeiro.

Essa decisão foi confirmada na r. sentença (fls. 114-117):

Necessário salientar que a pandemia da Covid-19 (novo coronavírus) é, sem qualquer sombra de dúvida, a maior crise sanitária do século e quicá, da humanidade, acarretando consequências sociais, econômicas, e humanitárias em todos os setores da sociedade. Nesse passo, não por outro motivo que foi decretado o estado de calamidade pública em todo o país.

Assim, exige-se do empregador, neste presente momento, um papel ainda mais fundamental no combate ao vírus mediante a adoção de medidas preventivas com vistas a evitar o contágio e a disseminação entre os seus empregados e na sociedade em geral, adotando todas as medidas possíveis para reduzir ao máximo a probabilidade de contaminação, dentre as quais encontrar alternativas de trabalho para os trabalhadores que fazem parte do grupo de risco da Covid-19 ou possuam alguma ameaça à saúde devidamente comprovada, nos casos em que haja contraindicação específica e levando em conta as atividades desempenhadas, o local de trabalho e indicações médicas.

Entendo, ainda, que diante do excepcional estado de calamidade pública que se impõe, cada situação deve ser analisada individualmente.

É inconteste que a reclamante é portadora de *diabetes melitus*, ou seja, integra o grupo de risco, conforme divulgado pela Organização Mundial de Saúde.

O direito à vida, direito fundamental de primeira geração que se sobrepõe a todos os outros, expresso no artigo 5º da CF/88, diz respeito à condição de viver de forma digna de modo que seja preservada a integridade física e moral do indivíduo. Nessa esteira, para que esse direito se materialize, torna-se necessário o manejo de instrumentos capazes de garanti-lo.

Na cabeça do artigo 6º da CF, emerge a saúde como direito social, com o escopo de resguardar o bem-estar físico, mental e social da pessoa. A satisfação desse direito requer a prática ordinária de políticas públicas voltadas especificamente para a consecução dos objetivos consubstanciados na Lei Maior. Em tempos de calamidade pública, obviamente, necessita-se de práticas extraordinárias para a garantia desses direitos supramencionados, que são fundamentais.

Nessa esteira, pode-se apontar, ainda, o artigo 196 da Constituição Federal, *in verbis*:

‘A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação’ (grifei).

Nesse viés e em tempos de pandemia, vale destacar que o trabalhador pertencente ao grupo de risco de morte ou de agravamento da doença deve ser preservado e, se necessário, com afastamento do trabalho até que o risco seja, ao menos, minimizado. Nessa linha, o artigo 3º da Portaria n. 8 de 17.3.2020, expedida pela Secretária-geral da Presidência da República, que trata especificamente dos servidores públicos assim dispôs:

‘Art. 3º Deverão executar suas atividades remotamente enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19):

I - os servidores e empregados públicos:

- a) com sessenta anos ou mais;
- b) com imunodeficiências ou com doenças preexistentes crônicas ou graves, relacionadas em ato do Ministério da Saúde; (Redação dada pela Portaria n. 14, de 2020)
- c) responsáveis pelo cuidado de uma ou mais pessoas com suspeita ou confirmação de diagnóstico de infecção por Covid-19, desde que haja coabitação; e
- d) que apresentem sinais e sintomas gripais, enquanto perdurar essa condição. (Incluído pela Portaria n. 14, de 2020)

II - as servidoras e empregadas públicas gestantes ou lactantes.

§ 1º A comprovação de doenças preexistentes crônicas ou graves ou de imunodeficiência ocorrerá mediante autodeclaração, na forma do Anexo I, encaminhada para o *e-mail* institucional da chefia imediata’.

Nesse diapasão, a Portaria do Ministério da Saúde n. 428, de 19 de março de 2020, que dispõe sobre as medidas de proteção que devem ser tomadas para enfrentamento da emergência de saúde pública, decorrente do coronavírus (Covid-19), estabelece expressamente nos incisos do artigo 2º a preservação do direito à vida e à saúde dos trabalhadores, que integram o grupo de risco, ao prever que deverão executar suas atividades remotamente:

‘1 - enquanto perdurar o estado de emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19):

- a) com sessenta anos ou mais;
- b) imunodeficientes;
- c) com doenças preexistentes crônicas ou graves, como cardiovasculares, respiratórias e metabólicas;
- d) gestantes e lactantes.

§ 1º A comprovação de imunodeficiência ou de doenças preexistentes crônicas ou graves, de que tratam as alíneas b e c do inciso I do *caput*, ocorrerá mediante auto-declaração, na forma do Anexo I, encaminhada para o *e-mail* institucional da chefia imediata’.

Vale frisar, por derradeiro, que o § 7º do artigo 2º da aludida Portaria prevê que se o trabalhador, integrante do grupo de risco para contágio pela Covid-19, não tiver condições de executar suas atribuições remotamente, poderá ter sua ausência justificada, *in verbis*:

‘§ 7º Nas hipóteses dos incisos I, II, IV, V e VI do *caput*, a critério da chefia imediata, os servidores e empregados públicos que, em razão da natureza das atividades desempenhadas, não puderem executar suas atribuições remotamente, poderão excepcionalmente ter sua ausência justificada no Sistema de Registro de Frequência (SIREF), por meio de código a ser informado pela unidade de gestão de pessoas (UPAG)’.

Diante do cenário atual, entendo que o Município reclamado não pode se esquivar de garantir a saúde de seus colaboradores, mormente àqueles que pertencem ao grupo de risco, devendo, nessa hipótese, o gestor público traçar diretrizes e estratégias dirigidas ao encontro dos princípios e regras constitucionalmente previstos.

Não se sustenta o argumento do município de que o afastamento dos empregados, pertencentes ao grupo de risco, de suas atividades prejudicaria o interesse da população, porquanto, um servidor com comorbidades, se exposto compulsoriamente ao risco de agravamento ou de morte ao contrair o vírus, de toda forma não estaria prestando o serviço desejado, por motivos óbvios e alheios à sua vontade.

Com efeito, a contaminação iminente de um servidor pertencente ao grupo de risco, com possibilidade real de agravamento e até de morte, além da disseminação da doença (que é o que se busca reduzir) traria, sim, prejuízos imensuráveis à sociedade, além das consequências devastadoras que suportariam ele e sua família. Em conclusão, entendo que no caso em tela a autora tem direito ao afastamento do trabalho, por ser portadora de diabetes, sendo, portanto, plenamente possível o desenvolvimento de suas atribuições de modo remoto.

Recorre a reclamada alegando, em síntese, que vem adotando todas as medidas sanitárias de proteção para prevenção à contaminação ao vírus, sendo que o afastamento da reclamante de atividades presenciais causa sério prejuízo à municipalidade, pois o quadro de servidores da área de educação é muito enxuto, não havendo sequer professores substitutos.

Pois bem.

Diversas medidas profiláticas e terapêuticas previstas na Lei n. 13.979/2020 foram mantidas por decisão proferida pelo Exmo. Ministro Ricardo Lewandowski na ADI 6625/DF, para além do dia 31.12.2020, pelo tempo necessário para a superação da pandemia, independentemente da vigência do Decreto Legislativo n. 6/2020, que decretou o Estado de Calamidade Pública.

Com efeito, embora tenha havido redução no número de casos de pessoas positivadas para Covid-19, com a redução do número de mortes, é certo que estas subsistem, principalmente entre as pessoas elencadas no grupo de risco, como a reclamante.

Ademais, têm aparecido casos de pessoas com comorbidades que perderam a vida em decorrência de complicações do Covid-19 mesmo depois de imunizadas com as duas doses da vacina, a exemplo da figura pública de Tarcísio Meira.

A situação caótica trazida pela pandemia e retroalimentada pelas formas de enfrentamento eleitas permanece inalterada, e o risco de danos irreparáveis aos trabalhadores e trabalhadoras é inegável, ainda mais diante das fórmulas de precarização do trabalho disseminadas pela “reforma” trabalhista e aprofundadas durante o ano de 2020, como as MPs 927 e 936 (e, agora, até ampliadas pela MP 1.045), e da conduta deliberada de diversas empresas no sentido de sequer se verem obrigadas a cumprir regras de prevenção da doença e de proteção da vida no âmbito de seu processo produtivo. Some-se a isso que no ano de 2020 contabilizou-se o maior número de desempregados no país no período de um ano e o IBGE registrou o menor número de trabalhadores com carteira assinada no setor privado.

Registra-se que 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 consequentes 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 os 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, manter-se 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, pois, 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”.

O 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, aliam-se às políticas negacionistas do governo federal quando se trata de manter (e até aumentar), com risco de vida, as formas de exploração do trabalho.

Em relação à autora, a situação é ainda pior, pois nem todos os adolescentes foram vacinados. E mesmo que o tenham sido, é sabido que a vacinação, mesmo após duas doses, não impede a contração do vírus, em especial as novas cepas, mais contagiosas, como a variante Delta, que tem causado uma majoração do número de casos em diversos países do mundo, inclusive em Israel, que, por já possuir a maioria da população vacinada com as duas doses da vacina, até então era modelo de controle da pandemia.

Por fim, vale compartilhar o *link* de matéria publicada na **Revista Galileu** em 19.8.2021, mencionando estudo da Universidade de Oxford, ainda não publicado, onde se constatou que a proteção gerada contra a variante Delta do coronavírus pelas vacinas da Pfizer/BioNtech e da AstraZeneca diminui após 3 meses da complementação da vacinação (<https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2021/08/protacao-de-vacinas-contradelta-diminui-apos-3-meses-da-segundadose.html>).

Por todos esses fundamentos, nego provimento ao recurso.

## II - Honorários advocatícios

Trata-se de ação ajuizada após o início da vigência da Lei n. 13.467 de 2017, sendo cabível a aplicação de nova redação do art. 791-A da CLT, abaixo transcrito:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Nestes termos, por força do disposto no artigo 791-A da CLT, o reclamado deve pagar honorários ao advogado da reclamante, no importe arbitrado pelo Juiz do primeiro grau.

## PREQUESTIONAMENTO

A decisão adota tese explícita sobre toda a matéria posta em discussão na lide, não violando as súmulas de Tribunais Superiores, tampouco os dispositivos constitucionais e legais invocados, os quais, para todos os efeitos, declaro prequestionados.

## Dispositivo

Pelo exposto, decide-se conhecer do recurso ordinário interposto por **Município de São Miguel Arcanjo** e, no mérito, **NÃO O PROVER**, nos termos da fundamentação.

Sessão Ordinária Telepresencial realizada em 14 de setembro 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 o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Fábio Allegretti Cooper. Tomaram parte no julgamento: Relator Desembargador do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior, Desembargador do Trabalho Fábio Allegretti Cooper, Juíza do Trabalho Luciana Nasr. Em férias o Desembargador do Trabalho Renato Henry Sant'Anna, convocada a Juíza do Trabalho Luciana Nasr para compor o *quorum*, nos termos do art. 52, § 6º, do Regimento Interno deste E. Tribunal. Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

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 22 set. 2021, p. 3633.

---

Acórdão PJe Id. 1f5c935  
Processo TRT 15ª Região 0010152-73.2016.5.15.0012  
AGRAVO DE PETIÇÃO  
Origem: 1ª VARA DO TRABALHO DE PIRACICABA  
Juíza Sentenciante: DANIELE FERNANDES DOS SANTOS

ENCERRAMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO DE CRÉDITO CUJA QUITAÇÃO NÃO FOI COMPROVADA PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO. POSSIBILIDADE. A Lei n. 11.101/2005, que regulamenta a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, disciplina, em seu art. 6º, § 7º-B, que compete ao Juízo da recuperação judicial determinar a substituição dos atos de constrição que recaiam sobre bens de capital essenciais à manutenção da atividade empresarial até o encerramento da recuperação judicial. Encerrado definitivamente o processo naquele Juízo, sem comprovação de quitação do crédito deferido ao trabalhador, cabível o prosseguimento da execução perante esta Especializada. Agravo de petição a que se nega provimento.

## Relatório

Inconformada com a r. sentença que julgou procedentes em parte os embargos à execução apresentados pela executada, apresenta esta seu recurso de agravo de petição, pretendendo

a expedição de certidão de habilitação de crédito para ser apresentada no Juízo da recuperação judicial, bem como se insurge contra a incidência de juros e correção monetária após o ajuizamento da recuperação judicial.

Apresentada contraminuta pelo reclamante.

É o relatório.

## **Fundamentação**

### **VOTO**

Conheço do agravo, eis que preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

#### **Contraminuta: preliminar não conhecimento do agravo - ausência de delimitação dos valores impugnados e garantia do Juízo**

As matérias encontram-se devidamente delimitadas: expedição de certidão de habilitação de crédito e incidência de juros de mora e correção monetária após o deferimento da recuperação judicial (24.8.2015), devidamente cumprido o art. 897, § 1º, da CLT.

A agravante encontra-se em processo de recuperação judicial, devendo ser afastada a necessidade de garantia do Juízo, nos termos do art. 899, § 10, da CLT.

Rejeito.

#### **Juros e correção monetária - expedição de certidão de crédito**

Pretende a agravante que o juízo expeça certidão de habilitação de crédito do exequente para fins de apresentação no Juízo da recuperação judicial, devendo a apuração dos juros e correção monetária se limitar até 24.8.2015 e, de forma consequente, arquivada a presente execução.

Sem razão.

Assim como a r. sentença dispôs, entendo que, havendo várias empresas solidárias executadas, sem estarem em recuperação judicial, não há expedição de certidão de habilitação de crédito no Juízo da recuperação judicial da agravante (a não ser que o reclamante a requeira), visto que o crédito do exequente pode ser pago integralmente por qualquer empresa devedora solidária.

Nesse sentido é o recentíssimo acórdão desta 3ª Câmara / 2ª Turma, julgado em 13.10.2020, proferido no Processo n. 0012348-50.2015.5.15.0012, em 16.10.2020 (Relatora Des. Rosemeire Uehara Tanaka) nos Autos de n. 0010831-73.2016.5.15.0012 (AP), publicado em 14.12.2020, de minha relatoria.

Quanto aos juros de mora e correção monetária, o MM. Juízo já destacou que, havendo interesse do autor na habilitação do seu crédito no Juízo da recuperação, será expedida a competente certidão de crédito. Contudo, este também não é o caso.

O MM. Juízo cível proferiu sentença de encerramento da recuperação judicial no dia 15.6.2021, conforme se verifica da cópia da sentença de Id. 449ca3c, conforme informado pela agravante.

Com efeito, a Lei n. 11.101/2005, que disciplinou a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, disciplina, em seu art. 6º, § 7º-B, que compete ao Juízo da recuperação judicial determinar a substituição dos atos de constrição que recaiam sobre bens de capital essenciais à manutenção da atividade empresarial até o encerramento da recuperação judicial.

Do acima esposado, depreende-se que, após o encerramento da recuperação judicial, cessa a competência exclusiva do Juízo de recuperação para determinação de atos que atinjam o patrimônio da empresa então recuperada.

É o que se verifica nos autos.

A sentença de encerramento da recuperação deu fim a todos os procedimentos, incidentes, impugnações a respeito do plano ou de eventuais créditos remanescentes, tolhendo a

possibilidade de que qualquer credor de obrigação não satisfeita possa questionar perante aquele Juízo, é o que o que consta da r. decisão, *in verbis*:

DECLARO que o plano de recuperação judicial foi cumprido durante o período de fiscalização judicial, nos termos do artigo 61 da Lei n. 11.101/2005, e DECRETO o encerramento da recuperação judicial das recuperandas C.M.L., D.R.L., D.S.A.I.B. E D.S.A.A.P., nos termos do artigo 63 da Lei n. 11.101/2005 e, por fim, determino: [...]

Ora, encerrada definitivamente a recuperação judicial no Juízo cível, sem possibilidade de questionamento por credores remanescentes, deve ser mantida a tentativa de satisfação do crédito integralmente nesta Especializada.

De leitura da sentença, fica claro que o encerramento do plano ocorreu sem a quitação integral do passivo trabalhista, sendo impossível concluir que o crédito remanescente do reclamante foi realmente quitado - mesmo porque não fora expedida certidão nesse sentido. Demais disso, tal ônus competia à agravante, encargo do qual não se desvencilhou a contento.

Deste modo, entendo que é cabível o prosseguimento da execução nestes autos, devendo os autos retornarem à Origem, para o que de direito.

Nego provimento ao agravo de petição, portanto.

## 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 Súmula n. 297 do C. TST, bem ainda como já decidido pelo STF (RE n. 184.347).

Note-se, outrossim, que a obrigação de responder a todos os argumentos tecidos pelas partes está condicionada à efetiva possibilidade que estes têm em reverter a decisão (art. 489, § 1º, CPC), é dizer, o Magistrado não está incumbido de rebatê-los um a um, bastando expor sua motivação, consoante inciso IX do art. 93 da Constituição da República.

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.

## Dispositivo

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO: conhecer do agravo de petição de D.S.A.I.B. - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL e não o prover.

Em 28.9.2021, a 3ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo em sessão virtual, conforme disposto na Portaria Conjunta GP-VPAVP-J-CR n. 3/2020 deste E. TRT, e no art. 6º da Resolução n. 13/2020, do CNJ. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Edmundo Fraga Lopes (Regimental). Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Relator: Juíza do Trabalho Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti, Desembargador do Trabalho Edmundo Fraga Lopes, Desembargador do Trabalho Helcio Dantas Lobo Junior. Julgou processos de sua competência, recebidos em substituição à Exma. Sra. Desembargadora Antonia Regina Tancini Pestana, a Exma. Sra. Juíza Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti. Ministério Público do Trabalho (Ciente).

**ACORDAM** os Exmos. Srs. Magistrados, à unanimidade, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

MARINA DE SIQUEIRA FERREIRA ZERBINATTI  
Juíza Relatora

DEJT 4 out. 2021, p. 2682.

---

## ACIDENTE

ACIDENTE TÍPICO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. RISCO. ATROPELAMENTO EM PRAÇA DE PEDÁGIO. 1) O ordenamento jurídico prevê duas formas de responsabilização por acidentes típicos de trabalho, quais sejam: a) a subjetiva e b) a objetiva. Para que a teoria objetiva da responsabilidade seja adotada, é necessário que o trabalho prestado exponha o trabalhador a risco exacerbado de acidentes ou de acometimento por doenças (art. 927, parágrafo único, CC). 2). *In casu*, a genitora dos autores era operadora de cabine da C.O.R. e, dentre as suas funções habituais, estava a de realizar o fechamento das pistas de cobrança automática. Ao realizar suas tarefas, a vítima foi atropelada por caminhão e faleceu. 3) Parece evidente, nessa situação, que a realização de tarefas em rodovia de notório e intenso tráfego exponha a trabalhadora a risco exacerbado de acidentes. Ratifica essa conclusão a própria forma como o acidente ocorreu. 4) Por essa razão, aplica-se ao presente caso a teoria objetiva da responsabilidade civil. 5) Oportuno esclarecer, por outro lado, que a adoção da teoria objetiva da responsabilidade não exclui a possibilidade de aferição da culpa da reclamada. 6) Isso ocorre nos casos em que a omissão ao implementar medidas minimamente eficazes para impedir ou minorar as chances de acidente não são observados, o que acarreta ofensa ao art. 7º, inc. XXII, da Constituição da República. 7) Portanto, ao presente caso aplica-se a teoria objetiva da responsabilidade civil, o que não impede a aferição da culpa grave da reclamada. CULPA EXCLUSIVA DE TERCEIRO. AFASTAMENTO DO NEXO. IMPOSSIBILIDADE. ACIDENTE DIRETAMENTE LIGADO AO TRABALHO. O fato de o acidente ter sido motivado por terceiro não é suficiente para afastar o nexo de causalidade, já que existe conexão direta com a atividade desenvolvida pela vítima - haja vista a exposição do empregado aos riscos inerentes ao tráfego de veículos. ACIDENTE TÍPICO. ATROPELAMENTO EM PRAÇA DE PEDÁGIO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. NÃO COMPROVAÇÃO. 1) Diante da alegação de culpa exclusiva da vítima, caberia à reclamada a prova robusta de sua tese, já que desconstitutiva do direito dos autores (art. 818/CLT c/c art. 373, II, CPC). 2) Se, no momento do acidente, a vítima executava atividades determinadas pela própria reclamada e em estrito respeito às normas procedimentais da empresa, não é possível admitir que tenha ocorrido culpa exclusiva da vítima. Não existe imprudência ou negligência que possam ser aferidas. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO AJUIZADA PELOS HERDEIROS. SUCUMBÊNCIA. Independentemente da data de ajuizamento da ação, não se discutem direitos do trabalhador decorrentes da relação de emprego. Trata-se de ação ajuizada pelos herdeiros da vítima de acidente de trabalho fatal cuja responsabilidade foi atribuída à reclamada. Por essa razão, os honorários advocatícios são devidos pela mera sucumbência (art. 5º da IN n. 27/TST). TRT 15ª Região 0011398-60.2016.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. João Batista Martins César. DEJT 30 set. 2021, p. 4928.

## AGENTE

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE INDEVIDO. A SDI-I do C. TST firmou entendimento a respeito da matéria, no sentido de que as atividades desenvolvidas pelos agentes comunitários de saúde não se equiparam ao trabalho realizado em hospitais e

outros estabelecimentos destinados aos cuidados da saúde humana, sendo indevido o adicional de insalubridade. Recurso provido para, reformando a r. sentença, excluir a condenação imposta pela Origem. TRT 15ª Região 0010964-47.2019.5.15.0130 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 30 set. 2021, p. 2532.

## AGRAVO

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA. Admite-se a interposição de agravo de petição contra decisão que indefere pedido de utilização do convênio CENSEC e mantém o sobrestamento do feito, uma vez que se trata de decisão terminativa e não meramente ordenatória. Impõe-se, então, o destrancamento do recurso. TRT 15ª Região 0011602-88.2016.5.15.0032 AIAP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 28 set. 2021, p. 1819.

2. AGRAVO DE PETIÇÃO. AUSÊNCIA DE DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS QUE COMPUSERAM O ACORDO JUDICIAL. CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS QUE DEVEM INCIDIR SOBRE O ACORDO HOMOLOGADO. O § 1º do art. 43 da Lei n. 8.212/1991 estabelece que: “Nas sentenças judiciais ou nos acordos homologados em que não figurarem, discriminadamente, as parcelas legais relativas às contribuições sociais, estas incidirão sobre o valor total apurado em liquidação de sentença ou sobre o valor do acordo homologado”. No caso, a agravante, embora tenha requerido o prazo de 15 dias para a discriminação das verbas que compuseram o acordo celebrado em 14.12.2020, não cumpriu tal diligência (somente o fez por ocasião da interposição do presente agravo de petição, protocolado em 20.5.2021). Assim, correta se mostra a r. decisão agravada, que determinou o recálculo das contribuições previdenciárias com base na totalidade da avença. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0012495-62.2016.5.15.0070 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 23 set. 2021, p. 2029.

3. AGRAVO DE PETIÇÃO. GARANTIA DO JUÍZO. PRESSUPOSTO DE ADMISSIBILIDADE DO APELO. O pressuposto de admissibilidade referente à garantia da execução constitui requisito *sine qua non* para que o devedor possa resistir, juridicamente, à execução forçada, consoante dispõe expressamente o art. 884, *caput*, da CLT. Ademais, o inciso IV da Instrução Normativa n. 3/1993 do C. TST estabelece que, nos processos de execução, a interposição de qualquer recurso está condicionada à garantia integral do Juízo. Agravo de instrumento a que se nega provimento, no particular. TRT 15ª Região 0011252-89.2016.5.15.0068 AIAP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann. DEJT 23 set. 2021, p. 4049.

4. AGRAVO DE PETIÇÃO. INTIMAÇÃO DO EXEQUENTE PARA QUE MANIFESTASSE SEU INTERESSE NO PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO. SUBSEQUENTE PEDIDO DE ARQUIVAMENTO, COM BASE NO ART. 40 DA LEI N. 6.830/1980. DECISÃO QUE DETERMINA A REMESSA DOS AUTOS AO ARQUIVO PROVISÓRIO, PARA OS FINS DO 11-A DA CLT. DEFLAGRAÇÃO DO PRAZO DA PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE, QUE, A PARTIR DA LEI N. 13.467/2017, PASSOU A SER REGIDO PELA CLT. DECISÃO MANTIDA. No caso dos autos, após diligências realizadas pelo MM. Juízo da execução, na tentativa - frustrada - de localização de bens dos executados, por meio das ferramentas eletrônicas disponibilizadas à Justiça do Trabalho, o exequente deixou de apontar outros meios eficazes para a satisfação de seu crédito, tendo optado pelo pedido de arquivamento do processo. Sua omissão em viabilizar o prosseguimento do feito, após ter sido devidamente intimado a fazê-lo, deflagra o início do prazo da prescrição intercorrente (11-A, § 1º, da CLT). Assim, afigura-se correta a r. decisão de origem, que determinou o arquivamento provisório dos autos. Pondera-se, por fim, que é dever da parte propiciar meios ou, no mínimo, apontá-los ao Juízo, para dar efetividade ao título executivo. Já não cabe mais, na Justiça do Trabalho, o impulso oficial do processo, conforme a nova redação conferida ao art. 878 da CLT pela Lei n. 13.467/2017, de modo que a pretensão do exequente de que o MM. Juízo da execução realize diligências sem a sua provocação não encontra amparo legal. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0012680-97.2017.5.15.0092 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 28 set. 2021, p. 1053.

5. AGRAVO DE PETIÇÃO. LIQUIDAÇÃO. OBSERVÂNCIA ESTRITA DA COISA JULGADA. INTERVALO INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 58, § 1º, DA CLT. INOVAÇÃO.

A execução deve obedecer ao comando da r. decisão transitada em julgado, devendo esta ser estritamente observada na elaboração dos cálculos de liquidação. A Coisa Julgada nos autos em momento algum determina a aplicação analógica do art. 58, § 1º, da CLT na apuração do intervalo intrajornada, estando carente de respaldo a interpretação da reclamada, tal como observado pela r. sentença recorrida. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0011044-35.2014.5.15.0017 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 3159.

## CONCESSÃO

CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO DE TRANSPORTE. INTERVENÇÃO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA OU SOLIDÁRIA DO ENTE PÚBLICO. PRECEDENTES DO C. TST. É entendimento majoritário do C. TST que a intervenção municipal não pode ensejar a responsabilização solidária ou subsidiária do ente público, uma vez que esta ocorre somente para manter a continuidade dos serviços prestados pela empresa prestadora de serviços, não sendo o caso de terceirização de serviço. Recurso ordinário a que se dá provimento para afastar a condenação subsidiária imposta ao município reclamado. TRT 15ª Região 0010843-88.2020.5.15.0128 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 3602.

## CONTRIBUIÇÃO

CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. FATO GERADOR. PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS (REGIME DE COMPETÊNCIA). INCIDÊNCIA DA TAXA SELIC. Hipótese em que a prestação do serviço ocorreu a partir do dia 5.3.2009, em virtude do princípio da noventena, incidem juros de mora sobre as contribuições previdenciárias não recolhidas, a partir da prestação de serviços (regime de competência), a cargo somente da empresa, já que foi ela quem deu causa à mora. Incidência da taxa Selic com amparo no art. 879, § 4º, da CLT e art. 35 da Lei n. 8.212/1991 (Lei de Custeio). Recurso ordinário provido para determinar a retificação dos cálculos de liquidação no tocante às contribuições previdenciárias. TRT 15ª Região 0011875-74.2019.5.15.0028 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 30 set. 2021, p. 2435.

## EMBARGOS

EMBARGOS DE TERCEIRO. INCLUSÃO NO POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO. ILEGITIMIDADE ATIVA. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. Tendo a inclusão dos embargantes no polo passivo da ação principal decorrido do reconhecimento de sua responsabilidade como real devedores dos créditos do reclamante deferidos na sentença de mérito, não se aplica ao caso a hipótese prevista no art. 674, e parágrafos. Isso porque, a partir de sua inclusão no polo passivo da ação principal, o agravante perde a condição de terceiro, passando a integrar a relação jurídica na qualidade de parte, não tendo legitimidade para manejar Embargos de Terceiro. Correta a decisão de extinção nos termos do art. 485, VI, do CPC. Agravo não provido. TRT 15ª Região 0010235-28.2020.5.15.0084 AP - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 28 set. 2021, p. 2245.

## FÉRIAS

1. 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 0010588-21.2020.5.15.0132 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 2583.

2. FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. FRACIONAMENTO IRREGULAR. 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. Inteligência da Súmula n. 450 do C. TST e Súmula n. 52 deste E. TRT da 15ª Região. Até 10.11.2017, data anterior à entrada em vigor da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), o § 1º do art. 134 da CLT determinava que somente em casos excepcionais as férias poderiam ser fracionadas, e, no período posterior, depende de concordância expressa do empregado. Diante da ausência de justificativa ou concordância do empregado para o fracionamento das férias, deve ser paga a dobra, acrescida de um terço, tendo em vista que não há que se falar em pagamento tempestivo de algo concedido de forma ilegal. Recurso a que se nega provimento. TRT 15ª Região 0010116-96.2020.5.15.0042 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 3217.

3. FÉRIAS. PAGAMENTO FORA DO PRAZO LEGAL. OPÇÃO DO EMPREGADO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA N. 450 DO TST. A prova da opção livre e espontânea do empregado pelo pagamento das férias de modo diverso do que estabelece o art. 145 da CLT obsta o pleito de dobra, sendo inaplicável a Súmula n. 450 do C. TST. Precedentes do TST. Mantida a improcedência decretada pela Origem. TRT 15ª Região 0010327-19.2019.5.15.0091 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 3371.

## GRATIFICAÇÃO

INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO POR FUNÇÃO DE CONFIANÇA, PREVISTA NA LCM N. 4/2011, DO MUNICÍPIO DE DOIS CÓRREGOS. DIREITO ADQUIRIDO ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA EC N. 103/2019. DEVIDA. O art. 116 da Lei Complementar Municipal n. 4/2011, com a redação dada pela Lei Complementar Municipal n. 36/2018, estabelece o direito à incorporação de décimos, considerando a diferença entre o salário da função de confiança e a remuneração do cargo de origem do empregado público. Em 17.11.2019, quando a autora foi exonerada da função de Diretora de Escola, ela contava com 5 anos de exercício ininterrupto da função de confiança, que foram completados em 22.4.2019, em data anterior, portanto, à entrada em vigor da Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019, que incluiu o § 9º ao art. 39 da Constituição Federal. Assim, considerando que em 22.4.2019 a reclamante já havia reunido os requisitos temporais e normativos para obtenção do direito à incorporação de 5/10 (cinco décimos) decorrentes do exercício da função de confiança, nos termos do art. 5º, XXXVI, da CF/1988, tem direito à verba em comento, a teor do quanto disposto no art. 13 da Emenda Constitucional n. 103/2019. Mantém-se. TRT 15ª Região 0011301-29.2020.5.15.0024 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 28 set. 2021, p. 1055.

## GRUPO ECONÔMICO

GRUPO ECONÔMICO. INCLUSÃO NO POLO PASSIVO NA FASE DE EXECUÇÃO. POSSIBILIDADE. PROVA DE RELAÇÃO HIERÁRQUICA ENTRE AS RECLAMADAS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Com o cancelamento da Súmula n. 205 do C. TST, não resta dúvida de que a pretensão de responsabilizar solidariamente outra empresa, com base na tese de existência de grupo econômico, não se restringe à fase cognitiva processual, sendo amplamente aceita a sua inclusão na fase de execução. Para a caracterização de grupo econômico com responsabilidade solidária, é necessária a demonstração de direção, controle ou administração de uma empresa sobre a outra, o que foi amplamente demonstrado, em especial se considerado o vasto acervo probatório produzido nos autos. Uma vez comprovada a ingerência da agravante na administração da 1ª reclamada, o que caracteriza grupo econômico, tem-se, portanto, que são responsáveis solidárias pelos créditos oriundos da presente ação, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT. Agravo de petição não provido. TRT 15ª Região 0011570-09.2019.5.15.0152 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 3037.

## HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SUCUMBÊNCIA. AÇÃO AJUIZADA APÓS A VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). RECLAMANTE BENEFICIÁRIO DA GRATUIDADE DE JUSTIÇA. Ação proposta já na vigência da Lei n. 13.467/2017, sendo aplicável ao presente feito o art. 791-A da CLT. Todavia, sendo o reclamante beneficiário da justiça gratuita, a cobrança dos honorários advocatícios sucumbenciais somente poderá ocorrer se o valor apurado não ultrapassar o importe de 30% do valor líquido dos créditos recebidos, já deduzidos o valor do teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, vale dizer, do valor líquido apurado e pago ao reclamante subtrai-se o valor do teto aplicável aos benefícios previdenciários e sobre essa diferença aplica-se o percentual de 30%, o resultado é o limite de cobrança possível, se ultrapassado esse limite, haverá suspensão da exigibilidade, do montante total devido a título honorários, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento. TRT 15ª Região 0011309-72.2020.5.15.0099 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 30 set. 2021, p. 2276.

2. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. PRESTAÇÕES VINCENDAS POR TEMPO INDETERMINADO. Deferidos honorários de sucumbência sobre o valor que resultar da liquidação da sentença e a condenação ao pagamento de pensionamento, além das parcelas vencidas, inclui prestações vincendas por tempo indeterminado, o percentual de honorários sucumbenciais incidirá sobre a soma das prestações vencidas acrescida de 12 (doze) prestações vincendas, por aplicação subsidiária do disposto no art. 85, § 9º, do CPC. TRT 15ª Região 0010612-26.2019.5.15.0054 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 29 set. 2021, p. 2108.

## HORAS EXTRAS

1. HORAS EXTRAS. ADICIONAL NOTURNO. REFLEXOS SOBRE O TERÇO DE FÉRIAS E ABONO PECUNIÁRIO. DEMONSTRATIVO DE DIFERENÇAS. ÔNUS DA PROVA. Tendo o autor postulado o pagamento de diferenças decorrentes dos reflexos das horas extras e adicional noturno sobre o terço constitucional e abono pecuniário de férias, e constando dos autos a remuneração habitual das mesmas, cabia ao obreiro apresentar demonstrativo de cálculos específico, nele apontando os valores que foram pagos e as diferenças que entende devidas, consoante art. 818 da CLT e 373, I, do CPC, ônus do qual não se desincumbiu, nem mesmo por amostragem. Não é função do Juízo garimpar o processo em busca de eventuais direitos supostamente agredidos, cuja atividade é de exclusiva alçada da parte interessada. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0011919-63.2020.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 30 set. 2021, p. 2511.

2. HORAS EXTRAS. REFLEXOS. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. *BIS IN IDEM*. OJ N. 394 DA SBDI-1 DO C. TST. A condenação no tocante aos reflexos das horas extras encontra respaldo no art. 7º, letra "a", da Lei n. 605/1949 e Súmula n. 172 do C. TST. Todavia, a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *bis in idem*, conforme OJ n. 394 da SBDI-1 do C. TST. Recurso parcialmente provido. TRT 15ª Região 0011566-69.2020.5.15.0076 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 30 set. 2021, p. 2405.

## HORAS IN ITINERE

1. HORAS *IN ITINERE*. TRABALHADOR RURAL. REFORMA TRABALHISTA. As horas *in itinere*, nos estreitos limites fixados na Súmula n. 90 do C. TST, são devidas aos trabalhadores rurais mesmo após a edição da reforma trabalhista, pois: a) a CLT não se aplica, em princípio, aos trabalhadores rurais, conforme previsto no art. 7º, "b"; b) os rurícolas são regidos por lei especial (5.889/1973), que escancaradamente não quis importar as normas referentes à duração do trabalho dos urbanos (art. 4º); c) o lamentavelmente extinto Ministério do Trabalho, após a reforma trabalhista (ainda que

não vigente à época), editou a Portaria n. 1.087, de 28.9.2017, que acertadamente ponderou que “as alterações trazidas pela Lei 13.467/2017, por força de seu Art. 7º, deixou de fora de seu objeto as importantes categorias dos empregados rurais”. Como se não bastasse, existe uma peculiaridade no transporte em geral pelo empregador de empregados rurais. Ao embarcar, o empregado sequer sabe o local exato em que vai trabalhar. Desde o embarque, portanto, o empregado rural já está aguardando ordens e à disposição do empregador. Assim, as horas *in itinere* continuam sendo devidas aos trabalhadores rurais mesmo após a edição da chamada “reforma trabalhista”. TRT 15ª Região 0010274-59.2021.5.15.0029 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Samuel Hugo Lima. DEJT 29 set. 2021, p. 2179.

2. HORAS *IN ITINERE*. TRANSPORTE PÚBLICO. INCOMPATIBILIDADE DE HORÁRIOS. INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA. HORAS EXTRAS. Compete à reclamada o ônus de comprovar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor no sentido de demonstrar que o percurso casa/local de trabalho e vice-versa é servido por transporte público regular e com horários compatíveis com a jornada de trabalho. A jurisprudência iterativa do C. Tribunal Superior do Trabalho considera as horas *in itinere* como jornada extraordinária, inclusive para efeito de incidência do adicional respectivo, de acordo com o entendimento consubstanciado na Súmula n. 90. Todavia, diante da alteração do art. 58, § 2º, da CLT, introduzida pela Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista), a partir da sua entrada em vigor (11.11.2017) não há que se falar no pagamento da verba. Recurso parcialmente provido. TRT 15ª Região 0011268-55.2020.5.15.0051 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 30 set. 2021, p. 2270.

## INÉPCIA

INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO ILÍQUIDO. EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO. PRAZO PARA EMENDA À INICIAL. De acordo com o art. 840, § 1º, da CLT, sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. Tal previsão normativa, contudo, deve ser interpretada em conjunto com o art. 321 do CPC (compatível com processo do trabalho, conforme Súmula n. 263 do C. TST), o qual prevê a concessão de prazo para a parte emendar a inicial, antes da ação ser extinta, para que não configure excessivo rigor e formalismo, incompatíveis com a sistemática processual trabalhista. Recurso provido. TRT 15ª Região 0012723-65.2019.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 30 set. 2021, p. 2536.

## MUNICÍPIO

MUNICÍPIO DE TIETÊ. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DO REGIME ESTATUTÁRIO. REGIME CELETISTA. RECOLHIMENTOS DE FGTS DEVIDOS. A relação de trabalho entre a reclamante e o reclamado é regida pela CLT, tendo em vista a declaração de inconstitucionalidade do regime jurídico instituído pelo reclamado, conforme decidido pelo E. Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Assim, deve ser observada a Lei n. 8.036/1990, que estabelece o direito aos depósitos de FGTS em conta vinculada. Estando o contrato de trabalho em plena vigência, as diferenças de FGTS não devem ser pagas diretamente ao reclamante, mas sim depositadas em conta vinculada à Caixa Econômica Federal, hipótese em que se configura obrigação de fazer, não incidindo, portanto, a execução por Precatório ou RPV. TRT 15ª Região 0010869-40.2020.5.15.0111 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 2520.

## PLANO DE CARGOS

PLANO DE CARGOS. PROMOÇÕES. MERECEMENTO E ANTIGUIDADE. ALTERNÂNCIA. TESE PREVALECENTE DESTES TRIBUNAL REGIONAL. A Lei Municipal n. 7/1990 prevê que a promoção será alternada por merecimento e antiguidade. A ausência de avaliação pelo reclamado não impede a progressão, de forma que a inércia do município ao não proceder a tal procedimento obsta

eventual direito à promoção por merecimento. Aplicação da Tese Prevalente n. 4 deste E. TRT. Recurso não provido. TRT 15ª Região 0011062-08.2019.5.15.0041 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 3130.

## RESPONSABILIDADE

1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. RECONHECIMENTO. ASPECTOS FORMAIS. DESNECESSÁRIOS. O grupo econômico trabalhista é regulado pelo art. 2º, § 2º, da CLT (redação anterior à Lei. n. 13.467/2017), que dispunha: “sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”. Assim, para caracterização do grupo econômico e responsabilização de todas as empresas participantes não se exige prova de sua formal institucionalização cartorial, bastando tão somente a presença de subordinação ou coordenação na administração das empresas, com objetivos convergentes. As provas existentes nos autos deixam patente que as reclamadas atuam em proveito uma da outra, no mesmo ramo de atividade ou em ramos de negócios complementares. Recurso ordinário conhecido e não provido. TRT 15ª Região 0010162-02.2020.5.15.0102 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. DEJT 27 set. 2021, p. 3786.

2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. DEVER DE FISCALIZAR EMPRESAS CONTRATADAS. SÚMULA N. 331 DO TST. ART. 71 DA LEI N. 8.666/1993. PRINCÍPIO DA APTIDÃO DA PROVA. Entre os inúmeros argumentos jurídicos que validam a responsabilidade subsidiária da Administração Pública perante eventuais créditos trabalhistas reconhecidos em Juízo, há de ser considerado como principal o que trata de seu ônus probatório por aptidão quanto à sua efetiva fiscalização dos respectivos contratos de prestação de serviços. Afinal, não há como ignorar a impossibilidade de acesso do trabalhador aos eventuais documentos que estão em seu poder da Administração. Nesse sentido, o Tema n. 246 do TST, apreciado por meio de sua r. decisão proferida nos autos do Processo E-RR 925-07.2016.5.05.0281. Responsabilidade subsidiária da Administração Pública, tomadora dos serviços, que deve ser confirmada, inclusive em face da aplicação integrada do art. 71 da Lei n. 8.666/1993 com o entendimento transcrito na Súmula n. 331 do TST. TRT 15ª Região 0010958-53.2019.5.15.0061 ROT - Ac. PJe 9ª Câmara. Rel. Gerson Lacerda Pistori. DEJT 23 set. 2021, p. 5931.

## REVELIA

REVELIA. CONFISSÃO. PRESUNÇÃO DE VERACIDADE DOS FATOS NARRADOS NA INICIAL. PARCELAMENTO DE SALÁRIOS. RESTRIÇÃO AO USO DE BANHEIROS. DANO MORAL CONFIGURADO. Embora tenha sido devidamente notificada, a reclamada permaneceu inerte e não ofereceu defesa, razão pela qual foi decretada a revelia e confissão quanto à matéria de fato. Assim, presumem-se verdadeiras as alegações autorais de pagamento parcelado de salários ao longo da contratualidade, ausência de condições adequadas no local de trabalho e restrição ao uso de banheiros, não se tratando, portanto, de mero inadimplemento das verbas rescisórias. Recurso ordinário a que se dá provimento para acrescer à condenação indenização por dano moral. TRT 15ª Região 0010785-79.2020.5.15.0130 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Adriene Sidnei de Moura David. DEJT 29 set. 2021, p. 2523.

## TRABALHO RURAL

TRABALHO RURAL. PAUSAS PREVISTAS NA NR-31 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT. Face à ausência de previsão expressa na NR-31 do MTE acerca da duração das pausas previstas para os trabalhadores rurais, em atividades realizadas em pé ou que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica, aplicam-se, por

analogia, no que tange ao tempo a ser observado e à regularidade do descanso, as disposições contidas no art. 72 da CLT. Mantém-se. TRT 15ª Região 0010754-57.2019.5.15.0142 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 28 set. 2021, p. 1026.

# Índice do Ementário

## ACIDENTE

- Acidente típico. Atropelamento em praça de pedágio. Culpa exclusiva da vítima. Não comprovação ..... 164
- Acidente típico. Responsabilidade objetiva. Risco. Atropelamento em praça de pedágio ..... 164
- Culpa exclusiva de terceiro. Afastamento do nexa. Impossibilidade. Acidente diretamente ligado ao trabalho ..... 164

## AGENTE COMUNITÁRIO

- Agente comunitário de saúde. Adicional de insalubridade indevido..... 164

## AGRAVO

- Agravo de instrumento em agravo de petição. Decisão interlocutória ..... 165
- Agravo de petição. Ausência de discriminação das verbas que compuseram o acordo judicial. Contribuições previdenciárias que devem incidir sobre o acordo homologado ..... 165
- Agravo de petição. Garantia do Juízo. Pressuposto de admissibilidade do apelo ..... 165
- Agravo de petição. Intimação do exequente para que manifestasse seu interesse no prosseguimento da execução. Subsequente pedido de arquivamento, com base no art. 40 da Lei n. 6.830/1980. Decisão que determina a remessa dos autos ao arquivo provisório, para os fins do 11-A da CLT. Deflagração do prazo da prescrição intercorrente, que, a partir da Lei n. 13.467/2017, passou a ser regido pela CLT. Decisão mantida..... 165
- Agravo de petição. Liquidação. Observância estrita da coisa julgada. Intervalo intrajornada. Aplicação analógica do art. 58, § 1º, da CLT. Inovação ..... 165

## CONCESSÃO

- Concessão de serviço público de transporte. Intervenção. Ausência de responsabilidade subsidiária ou solidária do ente público. Precedentes do C. TST ..... 166

## CONTRIBUIÇÃO

- Contribuições previdenciárias. Fato gerador. Prestação dos serviços (regime de competência). Incidência da taxa Selic ..... 166

## EMBARGOS

- Embargos de terceiro. Inclusão no polo passivo da execução. Ilegitimidade ativa. Extinção sem resolução do mérito..... 166

## FÉRIAS

- Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra. Incidência ..... 166
- Férias. Pagamento extemporâneo. Fracionamento irregular. Dobra. Incidência ..... 167
- Férias. Pagamento fora do prazo legal. Opção do empregado. Inaplicabilidade da Súmula n. 450 do TST ..... 167

## GRATIFICAÇÃO

- Incorporação da gratificação por função de confiança, prevista na LCM n. 4/2011, do Município de Dois Córregos. Direito adquirido antes da entrada em vigor da EC n. 103/2019. Devida..... 167

## GRUPO ECONÔMICO

- Grupo econômico. Inclusão no polo passivo na fase de execução. Possibilidade. Prova de relação hierárquica entre as reclamadas. Responsabilidade solidária..... 167

## HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios. Ação ajuizada pelos herdeiros. Sucumbência ..... 164
- Honorários advocatícios. Sucumbência. Ação ajuizada após a vigência da Lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista). Reclamante beneficiário da gratuidade de justiça ..... 168
- Honorários de sucumbência. Prestações vincendas por tempo indeterminado..... 168

## HORAS EXTRAS

- Horas extras. Adicional noturno. Reflexos sobre o terço de férias e abono pecuniário. Demonstrativo de diferenças. Ônus da prova ..... 168
- Horas extras. Reflexos. Descanso semanal remunerado. *Bis in idem*. OJ n. 394 da SBDI-1 do C. TST..... 168

## HORAS IN ITINERE

- Horas *in itinere*. Trabalhador rural. Reforma trabalhista..... 168
- Horas *in itinere*. Transporte público. Incompatibilidade de horários. Início e término da jornada. Horas extras ..... 169

## INÉPCIA

- Inépcia da petição inicial. Pedido ilíquido. Extinção sem resolução do mérito. Prazo para emenda à inicial..... 169

## MUNICÍPIO

- Município de Tietê. Declaração de inconstitucionalidade do regime estatutário. Regime celetista. Recolhimentos de FGTS devidos..... 169

## PLANO DE CARGOS

- Plano de cargos. Promoções. Merecimento e antiguidade. Alternância. Tese Prevalente deste Tribunal Regional ..... 169

## **RESPONSABILIDADE**

- Responsabilidade solidária. Grupo econômico. Reconhecimento. Aspectos formais. Desnecessários ..... 170
- Responsabilidade subsidiária da Administração Pública. Dever de fiscalizar empresas contratadas. Súmula n. 331 do TST. Art. 71 da Lei n. 8.666/1993. Princípio da aptidão da prova..... 170

## **REVELIA**

- Revelia. Confissão. Presunção de veracidade dos fatos narrados na inicial. Parcelamento de salários. Restrição ao uso de banheiros. Dano moral configurado ..... 170

## **TRABALHO RURAL**

- Trabalho rural. Pausas previstas na NR-31 do Ministério do Trabalho e Emprego. Aplicação analógica do art. 72 da CLT ..... 170