

CADERNO DE DOCTRINA E JURISPRUDÊNCIA

ESCOLA JUDICIAL



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

v. 18 n. 4 p. 175-243 jul./ago. 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. 4, jul./ago. 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

® Todos os direitos reservados:

Escola Judicial do TRT da 15ª Região

Seção de Pesquisa e Publicações Jurídicas

Rua Barão de Jaguara, 901 - 5º andar - Centro - Campinas/SP

CEP: 13015-927 | Telefone: (19) 3236-2100 | Ramal 2040

<https://trt15.jus.br> | e-mail: revistadotribunal@trt15.jus.br

Sumário

DOCTRINA

CITAÇÃO INICIAL NO PROCESSO DO TRABALHO: Súmula n. 16 do Tribunal Superior do Trabalho e Provimento GP-CR n. 1/2019 do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região sob a ótica das garantias constitucionais.....179
TOMAZ, Elaine Cristina Pereira

A EXPANSÃO DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES INTERMITENTES ACARRETADA PELA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL.....189
JACOB, Marianna Louise Conchinelli

ÍTEGRA

TRT da 15ª Região.....198
 Acidente de trabalho.....198
 Penhora no rosto dos autos.....206
 Decadência. Ação rescisória.....211
 Dispensa discriminatória. Pandemia.....218

EMENTÁRIO

TRT da 15ª Região.....226
Índice do Ementário.....239

CITAÇÃO INICIAL NO PROCESSO DO TRABALHO: Súmula n. 16 do Tribunal Superior do Trabalho e Provimento GP-CR n. 1/2019 do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região sob a ótica das garantias constitucionais

INITIAL SUMMONS IN THE LABOR PROCESS: Precedent 16 of the Superior Labor Court and GP-CR Ruling n. 1/2019 of the Regional Court of Labor of the 15th Region under the constitutional guarantees

TOMAZ, Elaine Cristina Pereira*

Resumo: A Justiça do Trabalho tem como característica a flexibilidade quanto ao rigor formal, imprimindo maior celeridade e facilidade de acesso ao trabalhador. Buscando atender a estas peculiaridades, o legislador deixou de exigir a pessoalidade nas comunicações dos atos iniciais do processo, bastando a notificação da parte reclamada como ciência. Assim, são frequentes os questionamentos sobre tempo e modo de recebimento das notificações, principalmente sobre seus efeitos, entre eles, a revelia. O presente artigo procurou analisar as principais características do Processo do Trabalho e o confronto destas com os princípios e garantias constitucionais que devem ser assegurados às partes.

Palavras-chave: Citação. Processo do trabalho. Garantia constitucional. Nulidade. Revelia.

Abstract: The Labor System is characterized by flexibility in terms of formal rigor, giving greater speed and easy access to the worker. Seeking to attend to these peculiarities, the legislator no longer requires the personality in the communications of the initial acts in the process, being enough the notification of the complained party as a way to be aware of them. As a result, there are frequent

*Pós-Graduanda em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo - USP Ribeirão Preto (2021). Graduada em Direito pelo Centro Universitário do Norte Paulista - UNORP. Advogada. Contato: tomazelaine13@gmail.com.

questions regarding to the time and manner in which notices are received, mainly about their effects, one of them, the default. This article seeks to analyze the main characteristics of the Labor Process and their comparison with the constitutional principles and guarantees that must be ensured to the parties.

Keywords: Citation. Labor process. Constitutional guarantee. Nullity. Default.

1 INTRODUÇÃO

O caráter informal sempre predominou na Justiça do Trabalho, principalmente como forma de facilitar o acesso do trabalhador à justiça e de conferir maior celeridade ao processo. Tendo tais características como norte, o legislador determinou que as correspondências de comunicação dos atos processuais que informam o início do processo e a designação de audiência sejam enviadas por registro postal, observando-se exceção a esta regra apenas quanto ao processo de execução, art. 880 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando a citação deve ser pessoal.

A relevância do tema se observa principalmente em razão de o início da contagem dos prazos se dar após o recebimento da notificação pela parte, consoante disposição no art. 774 da CLT.

Inobstante a importância de se identificar, de forma inequívoca, a data de recebimento da notificação inicial, o legislador buscou justificar a autonomia do processo do trabalho, e para isso “utilizou na CLT, de forma indiscriminada, o termo ‘notificação’, como o meio adequado para comunicação de todo e qualquer ato processual (seja citação ou intimação)”, conforme observa Saraiva (2011), de forma que, em regra, a comunicação dos atos processuais na Justiça do Trabalho é realizada através dos Correios.

Nessa ordem de ideias, não há citação inicial do reclamado no processo trabalhista, a legislação determina apenas que se proceda à notificação deste, após 48 (quarenta e oito) horas do recebimento da petição inicial, para comparecimento em audiência, quando procederá à apresentação de defesa, conforme determinações contidas no art. 841 da CLT.

Como tentativa inicial de assegurar o registro de eventual frustração da notificação, o legislador determina, no parágrafo único do art. 774 da CLT, obrigação dos Correios em informar ao Tribunal de origem eventual recusa no recebimento ou não localização do destinatário, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Considerando a sistemática determinada pela CLT, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou, através da Resolução Administrativa n. 28/1969, a Súmula n. 16, com redação atual dada pela Resolução Administrativa n. 121/2003, que consigna:

Presume-se recebida a notificação 48 (quarenta e oito) horas depois de sua postagem. O seu não-recebimento ou a entrega após o decurso desse prazo constitui ônus de prova do destinatário. (BRASIL, 2003).

Nessa ordem de ideias, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15), em 20.2.2019, editou o Provimento GP-CR n. 1/2019, que alterou a redação do Capítulo NOT (Das notificações ou intimações) da Consolidação das Normas da Corregedoria, para determinar que:

Art. 1º [...]

Parágrafo único. As intimações postais serão realizadas utilizando a modalidade cartas simples para a realização de notificações citatórias em meio físico, além da utilização de comunicação eletrônica no que se apresentar possível. (BRASIL, 2019).

A alteração reflete o caráter de informalidade e celeridade tão presentes na Justiça Especializada, além de objetivar a redução dos custos do processo.

Retomando a análise da determinação sumulada pelo Egrégio Tribunal Superior, é possível observar que o início da contagem de prazo que configura a presunção de recebimento se dá a partir da postagem da notificação. Na redação original da súmula constava o termo “regular expedição”, no lugar da expressão “postagem”, contudo a redação atual não alterou o sentido da determinação (OLIVEIRA, 2008).

Observa-se que o verbete atribui o ônus probatório ao destinatário, já que incumbe a este comprovar o recebimento ou não da notificação após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas fixado pelo Tribunal.

Todavia, não se olvida que a postagem poderá ocorrer de forma irregular, além de a interferência de fatores externos, como greve e alteração dos procedimentos de entrega da notificação, poder constituir obstáculos à regular notificação dentro dos prazos fixados pelo Tribunal, revestindo de nulidade o procedimento.

Considerando a presunção relativa de recebimento da notificação fixada pelo TST na Súmula n. 16, o não comparecimento da parte na audiência acarretará a revelia, que tem como um de seus efeitos a presunção de veracidade dos fatos alegados pela parte contrária.

Ocorre que, não raras vezes, a devolução da comunicação postal é conhecida apenas depois de realizada a audiência inicial ou, ainda, a parte reclamada apenas tomará ciência do processo quando notificada da prolação da sentença que determinou a revelia, materializando flagrante violação aos princípios do contraditório e ampla defesa que devem estar assegurados às partes.

A adoção de procedimentos para acelerar e reduzir os custos da notificação, como o adotado pelo TRT15, retira a remota possibilidade da parte de conseguir comprovar a ausência de recebimento da notificação ou seu recebimento fora do prazo, já que o envio de correspondência por Carta Simples não permite a consulta de nenhuma movimentação da correspondência.

De outro lado, não se olvida que o rito processual trabalhista foi concebido para ser mais célere, isto porque frequentemente envolve a entrega ao reclamante de crédito trabalhista, de natureza alimentar.

Nesse sentido, o direito fundamental à razoável duração do processo e dos meios que garantam a celeridade de sua tramitação, esculpido no art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal (CF/1988), estabelece-se como um norte que direciona os procedimentos a serem adotados no Processo do Trabalho.

No entanto, não se pode perder de vista que o diploma Constitucional assegura a todos a garantia ao contraditório e à ampla defesa em seu art. 5º, LV, princípios que também se posicionam como direito fundamental às partes.

Na situação em apreço, tem-se nitidamente instalado um conflito de princípios fundamentais constitucionais, exigindo maior atenção do aplicador da lei ao determinar qual princípio irá se sobressair no caso concreto.

2 PECULIARIDADES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

Objetivando uma compreensão mais ampla da aplicação dos princípios constitucionais, faz-se necessária uma análise quanto às características do Direito Processual do Trabalho.

Nesse sentido, tem-se que o Processo do Trabalho compreende, numa definição sintética, o ramo jurídico como sistema processual que congrega os litígios do mundo do trabalho e de organização e funcionamento da Justiça do Trabalho, sem prejuízo de outras definições analíticas e de matriz constitucionalista (LEITE, 2015).

A compreensão do Direito Processual do Trabalho, mais do que uma definição descritiva-sintética, dá-se através da formação histórica, mormente em razão da finalidade, qual seja, realizar o Direito Material do Trabalho.

A função basilar do Direito Processual do Trabalho objetivou a criação de um modelo processual que prezasse a facilitação do acesso à Justiça pelo trabalhador. Não se justificaria a

existência de um Direito do Trabalho protetivo se sua efetivação estivesse condicionada aos mesmos procedimentos caros, lentos e complexos da Justiça Comum. O Direito Processual do Trabalho estaria legado ao campo ideal, mas nada real.

Uma análise da construção histórico-legislativa deixa claro que, mesmo em matéria processual, a CLT adotou conceitos gerais e indeterminados. Apesar de alguns críticos considerarem a CLT com um número expressivo de imprecisões terminológicas, a lógica do texto legal foi um avanço para a época, e mesmo no Código de Processo Civil (CPC) de 1939 já se identificavam muitas das expressões “imprecisas” e “pouco técnicas”, a exemplo o conceito genérico de “notificação”, que teria advindo do art. 138 do CPC de 1939.

Observa-se, enfim, que a CLT se preocupa mais com o resultado final de efetividade do processo do que com procedimentos que constituem o processo comum, o que justificaria a denominação conferida por Coqueijo Costa (1986) como “Direito Judiciário do Trabalho”.

A primeira característica predominante que se observa é a confirmação, na esfera processual, do caráter protetivo do Direito Material do Trabalho. Era necessária uma Justiça Especializada que estivesse familiarizada com as urgências e peculiaridades do conflito capital-trabalho para se alcançar uma solução justa. Este compromisso do Direito Processual do Trabalho com a proteção do Direito do Trabalho se traduz na mais intensa instrumentalidade do processo, que, em síntese, foi retratada por Coqueijo Costa:

O desequilíbrio dos sujeitos no processo do trabalho impõe a especialização deste processo, como consequência das peculiaridades do conflito individual de trabalho, para corrigir tal desequilíbrio. Daí, os princípios da gratuidade, da inquisitorialidade, da celeridade, da proteção (*in dubio pro operário*) da imediatidade, da oralidade e da simplicidade. (COSTA, 1986, p. 19).

A instrumentalidade determinante do “Processo Judiciário do Trabalho” em relação ao Direito Material do Trabalho, além de incorporar o princípio de proteção no plano processual também atrai a incidência de outros princípios do plano material para o ambiente processual. Nesse sentido, pode-se citar o princípio da verdade real, consignado no art. 765 da CLT, através do qual se autoriza “qualquer diligência” em busca da verdade. Ainda, é nítida em esfera processual a tradução do princípio da primazia da realidade que confere maior valor probante à prova testemunhal em confronto com a prova material. Nessa perspectiva, também se identifica em sede processual o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade, que veda a negociação processual que implique em renúncia de direitos trabalhistas (LEITE, 2015).

A fim de preservar a proteção ao trabalhador na instrumentalidade processual e garantir o acesso à Justiça foi necessário um rompimento com o formalismo processual. A Consolidação normativa criou um procedimento pautado na simplicidade, centrado na oralidade, sem tantos requisitos de validade aos atos processuais, utilizando-se do princípio do informalismo ou instrumentalidade das formas (CAIRO JÚNIOR, 2008), no qual se admite, por exemplo, o *jus postulandi* e a apresentação de defesa oral, características que romperam com os rígidos padrões processuais da época e fizeram da simplicidade mais uma característica marcante do Direito Processual do Trabalho.

Digno de nota, uma das grandes preocupações com a implantação do processo judicial eletrônico (PJe) no âmbito trabalhista é garantir que o novo sistema e meio processual não sirva de pretexto para a retomada de excessos formalistas - ainda que o cumprimento de certas exigências otimize o funcionamento do sistema, não se pode perder de vista o cerne da Justiça Especializada, de forma que o espírito de simplicidade deve prevalecer.

Como consequência de um procedimento delineado pela simplicidade, oralidade e informalidade, surge mais uma característica peculiar, consistente na celeridade. Considerando que se está diante de um modelo processual que, em sua maioria, cuida de tutela de natureza alimentar, o rito deve observar uma rapidez singular.

Essa rapidez no processamento se dá em razão da fixação de prazos menores, menor rigor nas notificações, concentração de atos em audiência, irrecorribilidade das decisões

interlocutórias, afora demais elementos que configuram o sistema processual trabalhista como o modelo mais rápido de processamento de ações¹.

Outra característica marcante que se observa no âmbito do processo trabalhista é a efetividade. Tal característica se faz presente principalmente em razão da adoção do modelo inquisitivo de processo, que confere ao magistrado amplos poderes na condução do processo, nos termos do art. 765 da CLT, promovendo um compromisso do magistrado com a efetividade da tutela jurisdicional, legitimando-o a construir um itinerário processual que tenha como objetivo um resultado efetivo.

As características apresentadas sustentam a autonomia do processo trabalhista como ramo especializado, mas permitem uma relação de interdependência com o processo comum, a fim de garantir a prevalência de conceitos de processo, procedimento, princípios processuais, garantias constitucionais, devido processo legal, mas sempre tendo como norte a simplicidade, celeridade e efetividade, além da alma protecionista.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

A observância aos princípios constitucionais, segundo o magistério de Carlos Henrique Bezerra Leite (2006), exerce tríplice função no ordenamento jurídico, que se traduz em informativa, interpretativa e normativa, *in verbis*:

A primeira seria destinada ao legislador, inspirando a atividade legiferante em harmonia com os valores sociais, políticos, éticos e econômicos do ordenamento, ou ainda, em sintonia com os anseios da sociedade. A segunda função destina-se ao aplicador do direito, no sentido de melhor compreender os significados e os sentidos das normas que fazem parte do ordenamento. Na função normativa, também direcionada ao aplicador do direito, decorre da aplicação direta na solução dos casos concretos, derrogação de uma norma por um princípio, ou na forma indireta, por meio da integração do sistema nos casos de lacuna na lei. (LEITE, 2006, p. 55).

Em síntese, os princípios jurídicos se reportam diretamente à realidade social, de forma que se posicionam aquém e além da lei enquanto norma positivada ou consuetudinária. Neste sentido, pode-se afirmar que são regras que desempenham a função de conformar a ordem jurídica como um todo, seja como um elemento integrador na hipótese de omissão de norma legal específica, seja como fonte formal no caso de ausência de normas legais aptas a incidir sobre o fato concreto.

É de fundamental relevância a correta apreciação dos princípios constitucionais ao direito do trabalho, pois estes definem a eficácia jurídica dos direitos e garantias constitucionais trabalhistas, uma vez que correspondem a normas de observância obrigatória, dotadas de função prática no âmbito do sistema jurídico.

3.1 Garantia ao contraditório, à ampla defesa e ao devido processo legal

Nessa ordem, Bezerra Leite (2006) leciona que o princípio do contraditório trata-se de garantia constitucional às partes no processo de forma indistinta. É considerado um princípio de mão dupla, já que consiste na bilateralidade da ação e do processo. Através desse princípio se estabelece o conceito de parte no processo, uma vez que a parte seria aquela que efetivamente, ou potencialmente, participa do contraditório que se instala dentro de uma relação jurídica processual.

Embora as garantias do contraditório e ampla defesa sejam indissociáveis, é possível certa distinção entre elas (ALEXANDRINO; PAULO, 2011). A ampla defesa consiste no direito do

¹FARIELLO, Luiza de Carvalho. Justiça do Trabalho aumenta produtividade e tem alto grau de virtualização. **Agência CNJ de Notícias**: Brasília, **Jusbrasil**: Salvador, 15 set. 2015. Disponível em: <https://cnj.jusbrasil.com.br/noticias/232788670/justica-do-trabalho-aumenta-produtividade-e-tem-alto-grau-de-virtualizacao>.

indivíduo de trazer aos autos do processo todos os elementos de prova, lícitamente admitidos, em busca da verdade real, assegurado ainda o direito de omitir ou se calar para não produzir prova contra si.

O contraditório e a ampla defesa estão ligados de forma intrínseca ao princípio do devido processo legal, de modo a garantir às partes a aplicação das regras processuais previstas na legislação processual trabalhista, evitando-se surpresas com a aplicação de outras regras processuais, e sempre de forma ampla, garantindo a participação das partes (contraditório) e a produção de prova (ampla defesa).

Esses princípios constituem a base do Estado Democrático de Direito, e a demonstração inicial de sua efetividade no processo trabalhista ocorre a partir da notificação inicial, que possibilita oportunidade à parte reclamada de apresentar sua defesa, a contestação.

3.2 Celeridade: razoável duração do processo

O princípio da razoável duração do processo, estampado no art. 5º, LXXVIII, da CF/1988, foi acrescido pela Emenda Constitucional n. 45, de 30.12.2004. É resultante do devido processo legal, leciona Fredie Didier Jr. (2013), e se constitui como o direito a um processo com tramitação delimitada pela celeridade, sem dilações constantes e indevidas.

A partir desse conceito, o devido processo seria aquele com duração razoável, com raízes advindas também dos princípios da inafastabilidade e da proteção à dignidade da pessoa humana.

A celeridade não é uma característica exclusiva do processo especializado, porém na seara laboral esta característica se revela mais acentuada, observa Schiavi (2010), principalmente em razão de, em sua maioria, os pedidos postulados pelos trabalhadores versarem sobre créditos de natureza alimentar.

A simplicidade e informalidade são reflexos do princípio da celeridade no processo trabalhista, uma vez que o acesso à Justiça é garantido à parte, independentemente da presença de um advogado, através do *jus postulandi*, oportunizando o exercício do direito de defesa, que deve ser conduzido de forma rápida e simples.

Nesse cenário, a celeridade processual constitui garantia fundamental das partes e se traduz na busca pela prestação jurisdicional mais célere e eficaz, indispensável na sistemática processual trabalhista, resultante da proteção à dignidade da pessoa humana, que se constitui como fundamento da República Federativa do Brasil.

3.3 A aplicação da proporcionalidade como forma de solução dos conflitos dos princípios

Segundo o entendimento majoritário da doutrina, o princípio da proporcionalidade constitui-se de três elementos ou subprincípios: a adequação, a necessidade e a proporcionalidade em sentido estrito.

Observa-se que o primeiro consiste na adequação, de todas as medidas tomadas pelo Poder Público, à finalidade perseguida, possibilitando que se alcancem os fins pretendidos. A partir da análise desse elemento é possível se constatar se o meio utilizado é inadequado ou impertinente ao fim pretendido. O segundo elemento, ligado à necessidade, observa que, à medida que restringe um direito, somente será válida se ela for indispensável para a preservação do próprio ou de outro direito, e se não puder ser substituída por outra providência igualmente eficaz e menos gravosa. Finalmente, o terceiro subprincípio trata da proporcionalidade em sentido estrito, utilizado somente após se verificar a adequação da medida restritiva de direito, de modo que há necessidade de se constatar a harmonia, o equilíbrio, obtidos através da ponderação considerando o grau de restrição e de realização do princípio contraposto.

Leciona Daniel Sarmiento (2004), em suas reflexões doutrinárias, que a aplicação dos princípios não pode ocorrer de forma mecânica, “exigindo um esforço interpretativo maior de seu aplicador”. E destacando as lições de Sagrebelsky, conclui que, se considerarmos que não existem princípios, mas somente regras, “seria vantajoso substituir todos os juízes por computadores, diante do automatismo do processo de aplicação do direito” (SARMENTO, 2004).

Alerta João Batista Lopes, ao abordar as nuances do princípio da proporcionalidade na seara processual, que:

No dia a dia forense, vê-se o juiz diante de princípios em estado de tensão conflitiva, que o obrigam a avaliar os interesses em jogo para adotar a solução que mais se ajuste aos valores consagrados na ordem jurídica. (LOPES, 2005).

Nesse sentido, conclui ter o princípio da proporcionalidade:

[...] íntima relação com a efetividade do processo na medida em que, ao solucionar o conflito segundo os ditames da ordem constitucional, está o juiz concedendo a adequada proteção ao direito e atendendo aos escopos do processo. (LOPES, 2005).

4 SÚMULA N. 16 DO TST E PROVIMENTO GP-CR N. 1/2019 DO TRT DA 15ª REGIÃO: reflexos no processo do trabalho

O teor da Súmula n. 16 do Tribunal Superior do Trabalho presume o recebimento da notificação após 48 (quarenta e oito) horas da sua postagem. Nessa ordem, o aviso de recebimento da notificação revela-se de superior importância, uma vez que se constitui como meio de prova essencial para comprovar o recebimento da notificação pelo destinatário da inicial trabalhista, ainda que não se exija a pessoalidade, sendo fundamental para a fixação do termo inicial entre a comunicação e a realização da audiência ou do início dos prazos processuais.

O parágrafo único do art. 841 da CLT, em sua redação original, consigna que a notificação será feita em **registro postal com franquia**, do que se presume a necessidade de registro da movimentação da notificação no processo, porém tal entendimento não é uníssono na jurisprudência, chegando ao ponto de o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região determinar que as intimações postais sejam realizadas através de **cartas simples**, ao total arrepio das determinações constantes no diploma consolidado.

A questão que se apresenta, do ponto de vista prático, é que, em certos casos, a parte tem dificuldades para fazer a prova da ausência do recebimento da notificação ou ainda do recebimento tardio desta, tudo em razão da extrema dificuldade de se provar fatos negativos, identificados na doutrina como prova diabólica.

Observa-se, ainda, que toda a controvérsia estaria resolvida a partir da determinação de expedição de notificações acompanhadas de aviso de recebimento (AR) e da obrigatoriedade de juntada deste aos autos, já que a partir destes fatos a problemática de se identificar o termo de início do recebimento da intimação postal estaria suprimido.

Sabe-se que o parágrafo único do art. 774 da CLT não é cumprido, já que os Correios efetivamente não devolvem a correspondência pela qual está sendo feita a intimação no prazo exíguo de 48 (quarenta e oito) horas, no caso de o destinatário não ser encontrado ou recusar o recebimento. Some-se a isto o extenso volume de trabalho dos Correios, assim como as hipóteses nas quais o serviço é paralisado em razão de greve de seus funcionários, quando fica mais evidente a devolução com atraso dos avisos de recebimento, muitas vezes após a ocorrência da audiência trabalhista.

O entendimento consolidado na Súmula n. 16 desconsidera a posição dos demais componentes do ordenamento jurídico em relação ao processo. A presunção advinda da Súmula aceita a possibilidade de dar seguimento aos atos processuais mesmo sem a certeza de que quaisquer das partes tenham sido devidamente “notificadas”, tudo em nome dos princípios da celeridade e simplicidade que regem o processo trabalhista.

Não se desconhece que a notificação postal representou um avanço significativo no andamento dos processos trabalhistas. No mesmo sentido a Súmula n. 16, quando aplicada como mecanismo para evitar manobras da parte para obstar a notificação. Todavia, a busca por um processo mais célere não pode significar afronta às garantias processuais, de natureza constitucional, igualmente importantes.

Nesse sentido, destaca-se a decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), na qual se suscita o debate acerca do tema: a Relatora Ministra Cristina Peduzzi destacou a chamada **teoria da aparência**, através da qual se presume a competência daquele que se apresente no endereço do réu como apto a firmar o AR, porém ressaltou que, quando “ausente nos autos o aviso de recebimento, sequer é possível assinalar que alguém tenha firmado o recebimento da postagem” (BRASIL, 2007). A aplicação da Súmula n. 16 em casos como esse ensejaria a produção de prova negativa, e por consequência impossível.

Importa destacar os argumentos que fundamentaram a decisão do Colendo Tribunal em análise à Súmula n. 16:

A leitura atenta da referida súmula demonstra que a presunção de entrega do aviso de recebimento está condicionada à realização de ato anterior, a postagem. Ou seja, a responsabilidade que se impõe ao Réu, na espécie, segue rigorosamente ao princípio geral da distribuição do ônus da prova.

Nascida a presunção com a demonstração da regular postagem, conclui-se que a esta - a postagem - é conferido o *status* de fato constitutivo da presunção. Constituída a presunção, incumbe ao Réu a demonstração de fato que lhe seja impeditivo, é dizer, o Réu deverá comprovar que, embora realizada a postagem, esta não se deu da forma adequada, por erro, culpa ou mesmo dolo. Podem ser citados como exemplos: i) a realização da citação em local inadequado; ii) o recebimento do AR por agente incapaz de firmá-lo; iii) a entrega em prazo posterior às 48 horas, etc.

A adoção dessa noção importa em consequências teóricas de grande relevância prática.

A primeira diz respeito à problemática da prova negativa. Toda presunção deve ser calcada em um mínimo de materialidade. Assim o é, por exemplo, com a presunção relativa à continuidade do trabalho: comprovada a preexistência de serviços - materialidade - incumbe à Reclamada demonstrar quando se deu o término de sua prestação e o despedimento (Súmula n. 212/TST); ou também, assentada a existência de vínculo empregatício - materialidade - incumbe à Reclamada comprovar a realização dos depósitos relativos ao FGTS (Orientação Jurisprudencial n. 301 da C. SBDI-1).

Se adotado o entendimento de que presunção quanto à citação nasce mesmo quando desprovida de materialidade, impor-se-ia ao Réu a realização de prova impossível, já que irrealizável a produção de prova contra a mera abstração. O posicionamento violaria, por extensão, o princípio constitucional da ampla defesa (artigo 5º, inciso LV, da Constituição da República).

Um segundo ponto importante diz respeito à teoria da aparência. Segundo sua concepção, presume-se a competência daquele que se apresente, no endereço do Réu, como apto a firmar o recebimento do AR. Se ausente dos autos o aviso de recebimento, sequer é possível assinalar que alguém tenha firmado o recebimento da postagem.

Acerca da teoria da aparência - e também da extensão da presunção referida na Súmula n. 16/TST - esta C. SBDI-1 já se pronunciou, ao afirmar que ela surge a partir da efetiva entrega da correspondência:

‘A notificação ou citação inicial por via postal (art. 841, § 1º, da CLT) presume-se realizada quando tenha sido entregue na empresa a empregado do réu, a zelador do prédio comercial ou depositada em caixa postal da empresa, como admite a jurisprudência, já que não há previsão legal de pessoalidade na entrega da comunicação’. (TST E-RR 73.124/1993.7, DJ 25.10.1996).

Para Valentin Carrion, que cita o referido precedente em seus **Comentário à CLT** (Ed. LTr, 31. ed., p. 842), a citação ou notificação postal presume-se realizada apenas quando tenha sido entregue na empresa, a quem quer que seja (teoria da aparência). Afirma, em seguida, que incumbe ao Réu provar o não-recebimento sem sua culpa.

Vale ressaltar, inclusive, que o Eg. STJ, analisando situação semelhante, adotou o entendimento aqui proposto:

‘AGRAVO REGIMENTAL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. CITAÇÃO. AFASTAMENTO DA TEORIA DA APARÊNCIA FRENTE ÀS PECULIARIDADES DO CASO CONCRETO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 07/STJ. DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADO. 1. O Tribunal de origem entende ser inaplicável à hipótese a teoria da aparência pois não há comprovação de que a

carta de citação foi efetivamente entregue no endereço da empresa ré, além de não haver identificação da pessoa que assinou o aviso de recebimento. Nesse contexto, está ausente o pressuposto de aplicação da teoria referida, consubstanciado na certeza de que a carta citatória foi entregue no endereço da demandada, não prescindindo a reversão do julgado, do revolvimento do conjunto fático-probatório, providência inviável nesta excepcional instância ut sùmula 07/STJ. 2. Não resta configurado o dissídio jurisprudencial quando há ausência de similitude fática entre o acórdão recorrido e o aresto paradigma. 3. Agravo regimental desprovido'. (STJ AgRg no Ag n. 660.152/SP, 4ª T., Rel. Min. Fernando Gonçalves, DJ 22.8.2005). Conclui-se, por todo o exposto, **que a ausência do aviso de recebimento nos autos afasta a presunção a que se refere à Súmula n. 16/TST**. A C. Turma, portanto, ao adotar a presunção nela referida, interpretou equivocadamente o artigo 841 da CLT, ofendendo o artigo 896 da CLT, ao não conhecer do Recurso de Revista. **Conheço** por violação aos artigos 841 e 896 da CLT. (BRASIL, 2007).

O entendimento consubstanciado nas razões de decidir do Acórdão exaltam a importância de se registrar a devolução do aviso de recebimento da notificação no processo, de forma a garantir a efetividade dos atos processuais.

5 CONSIDERAÇÕES

O presente estudo pretendeu tecer uma análise dos efeitos da aplicação da Súmula n. 16 do TST e do Provimento GP-CR n. 1/2019 editado pelo TRT15, em uma perspectiva positiva, no sentido de agilizar o trâmite processual, e considerando, principalmente, a perspectiva negativa por violação às garantias constitucionais de defesa asseguradas às partes no âmbito judicial.

As medidas que objetivam conferir celeridade na tramitação dos processos, simplificando-se os procedimentos, como se observou na edição do Provimento GP-CR n. 1/2019 pelo TRT15, não podem levar à queda na qualidade da prestação jurisdicional, nem violar o direito ao contraditório, a ampla defesa e a segurança jurídica.

O prejuízo maior, no caso da aplicação da referida Súmula n. 16, é o risco de, em homenagem à celeridade processual trabalhista, não se oferecer oportunidade para a reclamada apresentar sua defesa, prejudicando, portanto, o princípio basilar constitucional do devido processo legal, o exercício do contraditório e a ampla defesa.

É necessário prudência e bom senso do magistrado trabalhista ao conduzir o processo do trabalho para, em cada caso concreto, analisar qual princípio deve se sobrepor ao outro, e consequentemente entender pela aplicação ou não da presunção de entrega da correspondência no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Observa-se, na prática trabalhista, que esse bom senso está em algumas condutas adotadas pelo Juízo, como na reiteração na notificação no caso de retardo na devolução pelos Correios do aviso de recebimento, ou ainda, da expedição de Mandado de Intimação para se ter a certeza de que a comunicação processual foi alcançada. Porém, ainda é considerável o número de processos nos quais ocorre a aplicação indiscriminada da presunção decorrente da Súmula n. 16 do TST.

Não se pode olvidar o prejuízo advindo de uma ausência de defesa, a exemplo do que ocorre na revelia, a fim de se alcançar uma via mais célere no percurso processual, pois em tal caso o processo estaria eivado de nulidade na sua origem, posto que não houve a notificação e a oportunidade de ofertar ao reclamado possibilidade de se defender daquilo que o autor demanda.

O magistrado tem papel de fundamental importância na condução do processo, devendo agir como garantidor dos direitos fundamentais dos litigantes, sob pena de violar garantias fundamentais básicas e agravar os custos do processo, que posteriormente poderá ter vários atos anulados, além do imenso prejuízo ocasionado às partes.

Necessária, portanto, que a aplicação da Súmula n. 16 do TST, pelos juízes trabalhistas, seja feita com razoabilidade, observando-se também o princípio da proporcionalidade como técnica para ponderar o conflito entre princípios igualmente importantes para o processo, verificando-se qual princípio deverá ceder diante do outro no caso concreto.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito constitucional descomplicado**. 7. ed. São Paulo: Método, 2011.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Provimento GP-CR n. 1/2019. Altera a redação do Capítulo NOT (DAS NOTIFICAÇÕES OU INTIMAÇÕES) da Consolidação das Normas da Corregedoria. **DEJT**, Brasília, 4 abr. 2019. Disponível em: <https://trt15.jus.br/legislacao/normas-institucionais/provimentos/provimento-gp-cr-no-0012019>.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR 619698-23.2000.5.15.5555, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. **DEJT**, Brasília, 25 maio 2007. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6a23f3ef2cc73321bd11988e161c2878>. Acesso em: 23 maio 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 16 do TST. **DJ**, Brasília, 19 nov. 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito processual do trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2008.

COSTA, Carlos Coqueijo. **Direito processual do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil 1**. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

FARIELLO, Luiza de Carvalho. Justiça do Trabalho aumenta produtividade e tem alto grau de virtualização. **Agência CNJ de Notícias**: Brasília, **Jusbrasil**: Salvador, 15 set. 2015. Disponível em: <https://cnj.jusbrasil.com.br/noticias/232788670/justica-do-trabalho-aumenta-produtividade-e-tem-alto-grau-de-virtualizacao>.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra (Org.). **Novo CPC: repercussões no processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

LOPES, João Batista. Princípio da proporcionalidade e efetividade do processo civil. *In*: MARINONI, Luiz Guilherme (Coord.). **Estudos de direito processual civil**: homenagem ao Professor Egas Dirceu Moniz de Aragão. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Comentários às súmulas do TST**. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2011.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

A EXPANSÃO DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES INTERMITENTES ACARRETADA PELA PANDEMIA DE COVID-19 NO BRASIL

THE EXTENSION OF HIRING INTERMITTING WORKERS CAUSED BY THE COVID-19 PANDEMIC IN BRAZIL

JACOB, Marianna Louise Conchinelli*

Resumo: Versa-se acerca do trabalhador intermitente perante a pandemia de Covid-19 no Brasil. Através de pesquisas doutrinárias, legislativas, jurisprudenciais e estatísticas, abordam-se as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista, e faz-se uma análise dos impactos ocasionados a essa espécie de contratação e dos direitos desses trabalhadores frente às novidades legislativas (Leis n. 13.982/2020 e 14.020/2020, e Decreto n. 10.316/2020). Concluiu-se que a pandemia acarretou um aumento surpreendente no número de contratos de trabalho intermitente, os quais necessitam de uma melhor regulamentação para se assegurar, satisfatoriamente, os direitos trabalhistas e constitucionais aos que se sujeitam a essa modalidade laboral.

Palavras-chave: Contrato. Trabalhador intermitente. Pandemia de Covid-19. Brasil.

Abstract: It deals with the intermittent worker in the face of the Covid-19 pandemic in Brazil. Through doctrinal, legislative, jurisprudential and statistical research, the innovations brought about by the Labor Reform are approached, as well as an analysis of the impacts caused to this type of hiring and the rights of these workers in the face of legislative innovations (Laws 13.982/2020 and 14.020/2020, and Decree 10.316/2020). It was concluded that the pandemic resulted in a surprising increase in the number of intermittent employment contracts, which need better regulation to satisfactorily ensure the labor and constitutional rights of those who are subject to this type of work.

Keywords: Contract. Intermittent work. Covid-19 Pandemic. Brazil.

*Acadêmica do 4º ano do Curso de Direito do Centro Universitário de Bauru (2021), mantido pela Instituição Toledo de Ensino (ITE). Estagiária de Direito do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Contato: mariannalouise@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Notoriamente, a disseminação do coronavírus no Brasil trouxe impactos imensuráveis em diversos setores da sociedade, especialmente nas relações de trabalho. Neste cenário dúbio e emergencial, além do aumento das taxas de desemprego, das discussões no tocante ao trabalho *home office*, da obrigatoriedade da vacinação dos empregados e das flexibilizações das normas trabalhistas - como as suspensões contratuais e reduções salariais -, há que se discutir a ampliação nas contratações de trabalhadores intermitentes, forma esta de trabalho já preceituada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entretanto geradora de incansáveis questionamentos quanto aos direitos e garantias inerentes a esses trabalhadores em tempos pandêmicos.

Nesse sentido, a partir do método dedutivo, pautado em ideias doutrinárias, entendimentos jurisprudenciais, determinações legais e dados estatísticos, visa-se expor, em um primeiro momento, a formalização trazida pela Reforma Trabalhista no que concerne ao trabalho intermitente, apontando-se a contrariedade existente quanto à remuneração abaixo do salário-mínimo legal, em desfavor da proteção constitucional.

Em um segundo momento, abordam-se dados estatísticos do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), comprobatórios do aumento do número de contratações de trabalho intermitente, e disserta-se a respeito do cenário tormentoso no qual se encontra o trabalhador intermitente.

Ademais, evidencia-se a insuficiência legislativa no tocante à proteção de seus direitos trabalhistas, as incongruências existentes na Lei n. 13.982/2020, no Decreto n. 10.316/2020, bem como na Lei n. 14.020/2020 quanto às concessões de benefícios emergenciais, juntamente ao atual entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a validade dessa novel espécie de contratação.

Ao final, conclui-se que a elevação no número de contratados na espécie de trabalho intermitente merece uma maior atenção do legislador no que se refere à proteção dos direitos trabalhistas, pois embora suscite a ideia de que, por meio desse trabalho haja uma amenização da informalidade e do número de desempregados, concomitantemente observa-se uma fragilidade inerente a esta forma de contratação, diante da imprevisibilidade quanto à jornada de trabalho e à remuneração, e, no momento, das circunstâncias estarrecedoras da pandemia.

2 AS PARTICULARIDADES DO TRABALHADOR INTERMITENTE À LUZ DA LEI N. 13.467/2017

Decerto, a Reforma Trabalhista, elaborada pela Lei n. 13.467/2017, implementou instigantes inovações na CLT, e dentre elas está a figura do trabalhador intermitente, posicionada como uma maneira de se formalizar a jornada de trabalho realizada em períodos.

O contrato de trabalho intermitente encontra-se disciplinado, especificamente, no *caput* e § 3º do art. 443, e no art. 452-A da CLT. Por intermédio de tais disposições, torna-se possível destacar algumas características peculiares dessa contratação.

De início, o § 3º do art. 443 da CLT expõe que o contrato de trabalho intermitente é aquele no qual a prestação subordinada de serviços não se dá continuamente, mas sim em alternância de períodos (horas, dias ou meses) entre a prestação de serviços e de inatividade, independentemente do tipo de atividade exercida pelo empregado e empregador, ficando ressalvado o caso dos aeronautas, os quais são regidos por legislação própria.

Em outras palavras, essa espécie contratual caracteriza-se pela faculdade que o empregador detém de requisitar o trabalhador para a prestação de serviços quando estes se mostrarem necessários, como presenciado em restaurantes e *buffets* de festas.

Acrescenta-se que os períodos de inatividade do trabalhador não são considerados tempo de serviço ou de subordinação ao empregador, de forma que o contratado poderá prestar serviços a outros empregadores, conforme o mencionado no § 5º do art. 452-A da CLT.

Outros pontos interessantes atinentes ao trabalhador intermitente dizem respeito às formas de celebração do seu contrato e da remuneração. O *caput* do art. 252-A da CLT dispõe

que o contrato deverá ser celebrado por escrito, e neste conterà o valor da hora de trabalho, o qual não pode ser menor do que a hora do salário-mínimo ou daquele devido aos outros empregados que executem a mesma função, em contratação intermitente ou de outra forma, no mesmo estabelecimento.

A respeito dessa remuneração, também se expõe o entendimento do E. TST, por intermédio da Orientação Jurisprudencial n. 358, item I, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais:

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.2.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.2.2016.

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. [...] (BRASIL, 2016).

Percebe-se que a remuneração para essa espécie de contratação será calculada proporcionalmente ao período trabalhado. Todavia, neste ponto, gera-se a problemática da remuneração inferior ao salário-mínimo, para os casos dos trabalhadores que prestem serviços em pequenos períodos. Isto é, apesar da Constituição Federal (CF/1988), em seu inciso VII do art. 7º prever a garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal aos trabalhadores que percebam remuneração variável, assim não tem ocorrido na prática, no âmbito da contratação intermitente.

Tanto é verdade que, em boletim publicado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), destacou-se que ao final do ano de 2019 a remuneração mensal média paga ao trabalhador intermitente foi de R\$ 637,00 (seiscentos e trinta e sete reais), havendo uma piora em relação a 2018, período no qual a remuneração média desses vínculos correspondia a 80% do valor do salário-mínimo da época.

Outrossim, é válido enunciar que as precárias situações remuneratórias contrariam o princípio da dignidade da pessoa humana, tido como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, com esteio no inciso III do art. 1º da CF/1988. Sob esse ângulo, foi pontuado por Amauri Mascaro Nascimento que:

Ter um salário para prover às necessidades mínimas de subsistência é uma questão de dignidade do ser humano. O salário vital é um direito fundamental porque corresponde a uma renda mínima. Tendência, essa, necessária para que numa sociedade justa as pessoas desfavorecidas tenham um mínimo necessário que permita fazer frente aos gastos indispensáveis para a sua manutenção e de sua família. A ideia do salário mínimo tem por escopo o mesmo fim [...]. (NASCIMENTO, 2014).

O trabalhador intermitente, além da questionável remuneração explicada acima, ao final de cada período de serviço prestado, nos moldes do § 6º do art. 252-A da CLT, terá direito a receber, imediatamente: férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Além do mais, as disposições dos §§ 1º, 2º e 3º do art. 452-A da CLT, em relação à convocação pelo empregador para a prestação em determinado período, preceituam que o trabalhador intermitente será convocado por qualquer meio eficaz de comunicação, a partir do qual será informado acerca da jornada, com ao menos três dias corridos de antecedência, possuindo até um dia útil para responder ao chamado e, caso recuse a oferta, não será descaracterizada a subordinação para fins do contrato.

Por fim, a legislação trabalhista também trouxe uma previsão de hipótese de inadimplemento contratual. De acordo com o § 4º do art. 452-A da CLT, a parte que, após a aceitação da oferta de prestação de serviços, descumprir o acordado sem justo motivo, deverá pagar à outra parte, em um prazo de trinta dias, uma multa de cinquenta por cento da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação no mesmo prazo.

Assim sendo, é notório que a Reforma Trabalhista buscou trazer uma regulamentação da contratação por trabalho intermitente, entretanto alguns aspectos ainda se mostram duvidosos, a exemplo da remuneração abaixo do salário-mínimo, além daqueles que serão explanados no tópico subsequente.

3 O AUMENTO DA CONTRATAÇÃO E DA FRAGILIZAÇÃO DO TRABALHADOR INTERMITENTE PERANTE A PANDEMIA DE COVID-19

Fato é que o número de trabalhadores contratados sob o regime intermitente de trabalho tem aumentado, consideravelmente, desde a formalização de tal instituto nos dispositivos da CLT.

Soma-se como uma das motivações desse agigantamento o desastroso cenário da pandemia de Covid-19 no Brasil, o qual afetou, significativamente, as relações trabalhistas e expôs o trabalhador a uma maior vulnerabilidade, sendo esta de saúde, psicológica e, acima de tudo, financeira.

Diante disso, fez-se com que o trabalhador brasileiro, a fim de manter minimamente a sua subsistência e evitar a condição de desempregado, priorizasse a busca por formas alternativas de contratação, incluindo-se a do trabalho intermitente.

Em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), contabilizou-se 14,3 milhões de pessoas desempregadas no Brasil em janeiro de 2021. Por outro lado, segundo dados disponibilizados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged): em 2017 foram realizadas 2.851 admissões na modalidade de trabalho intermitente, envolvendo 933 estabelecimentos, gerando um saldo positivo de 2.574 oportunidade de trabalho; em 2018, houve 69.984 admissões, com saldo de 50.033 empregos, e em 2019 houve 155.422 admissões, gerando saldo de 85.716 empregos, envolvendo 14.007 estabelecimentos e 11.021 empresas contratantes, com um total de 4.328 empregados que celebraram mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente.

No que concerne ao acumulado entre os meses de janeiro a dezembro do ano de 2020, dados obtidos pelo Novo Caged/SEPRT/ME - composto por informações captadas dos sistemas eSocial, Caged e Empregador Web - destacaram que houve 182.767 admissões, perfazendo saldo de 73.164 empregos, incluindo 17.949 estabelecimentos contratantes, sendo que um total de 7.426 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente. Tais contratações encontraram-se distribuídas em: serviços (+ 38.232 postos), indústria geral (+ 13.265 postos), construção (+ 11.920 postos), comércio (+ 8.690 postos) e agropecuária (+ 1.057 postos).

Quanto ao ano de 2021, dados disponibilizados pelo Novo Caged apontaram que em fevereiro houve 19.443 admissões, gerando saldo de 5.183 empregos, envolvendo 4.001 estabelecimentos contratantes, com um total de 232 empregados que celebraram mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente. Ainda, em maio de referido ano, contabilizaram-se 19.805 admissões, gerando saldo de 8.851 empregos, englobando 4.604 estabelecimentos contratantes.

A par dos dados supracitados, evidencia-se a expansão da contratação de trabalhadores intermitentes, a qual também foi propiciada pela pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro.

As elevações de admissões e de saldos de empregos no âmbito da contratação intermitente mostra-se, a princípio, como um vetor amenizador do desemprego e da informalidade laboral que assolam o país. Entretanto, as novas dimensões dadas a essa forma de contratação fomentam um questionamento quanto à eficácia da proteção trazida a esses contratados perante a hodierna crise sanitária e econômica, além daquela prevista, inicialmente, na CLT.

Preambularmente, é oportuno mencionar que, muito embora a Lei n. 13.467/2017 expressamente tenha regulamentado a contratação intermitente e disposto direitos aos trabalhadores a ela submetidos, não se pode perder de vista que essa espécie de contratação, de certa forma, suscita inseguranças e fragilidades ao trabalhador, para quem serão transferidos os riscos da prestação dos serviços, considerando-se que este não saberá, previamente, a quantidade de períodos

trabalhados, nem a remuneração ao final auferida, perfazendo-se, em muitas vezes, rendas extremamente baixas, indignas e insuficientes para prover o seu sustento financeiro.

Em correspondência à fragilidade trazida ao trabalhador submetido a essa modalidade laboral, externou Carlos Henrique Bezerra Leite:

Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária. (LEITE, 2020).

Nesse bojo, além da fragilidade preexistente nas figuras dos trabalhadores intermitentes, adverte-se que, em tempos pandêmicos, as disposições do art. 452-A da CLT não se mostram capazes de ofertar, integralmente, a preservação da dignidade humana desses indivíduos, necessitando, urgentemente, de adequações à atual situação no Brasil.

Nessa conjuntura, a Lei n. 13.982/2020, buscando estabelecer medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, dispôs o direito ao auxílio emergencial - popularmente conhecido por *Coronavoucher* - também aos trabalhadores intermitentes, na alínea “c” do inciso VI, em seu art. 2º, *in verbis*:

Art. 2º Durante o período de 3 (três) meses, a contar da publicação desta Lei, será concedido auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que cumpra cumulativamente os seguintes requisitos:

[...]

VI - que exerça atividade na condição de:

[...]

c) trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado, de qualquer natureza, inclusive o intermitente inativo, inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico) até 20 de março de 2020, ou que, nos termos de autodeclaração, cumpra o requisito do inciso IV. (BRASIL, 2020b).

Contudo, referido dispositivo legal, ao utilizar a expressão “intermitente inativo”, não especificou quais condições serviriam para definir tal instituto, embora se possa inicialmente entender que se refere àquele trabalhador não convocado para a prestação de serviços.

À vista disso, o Decreto n. 10.316/2020, em seu inciso III do art. 2º, trouxe uma definição para o trabalhador intermitente “ativo”: aquele que teve o contrato de trabalho intermitente formalizado até a data da publicação da Medida Provisória n. 936/2020, ainda que não perceba remuneração.

Assim, interpretou-se que a concessão do auxílio emergencial abrangeria os trabalhadores intermitentes que celebraram o contrato de trabalho após 1º de abril de 2020 (data promulgação da Medida Provisória n. 936/2020), o que acabou por gerar uma nova incongruência.

Dessa maneira, surgiu a crítica segundo a qual o termo escolhido pelo legislador foi malogrado, e poderia obstaculizar o recebimento do auxílio emergencial disposto na Lei n. 13.982/2020, ao passo que a expressão deveria abranger não só os trabalhadores intermitentes “inativos”, mas também os “ativos”, conforme explanaram Júlia Petry e Marco Serau Júnior:

No entanto, nos parece evidente que o infeliz termo ‘trabalhador intermitente inativo’ utilizado na redação da lei restringe esse direito àqueles que auferem renda através do contrato de trabalho intermitente. Isso porque essa expressão permite tanto o entendimento de que qualquer indivíduo que possua contrato de trabalho intermitente ativo possa receber o auxílio (tendo em vista que todos eles necessariamente enfrentam períodos de inatividade), quanto o de que nenhum destes cidadãos faça jus ao benefício (justamente pelo fato de que a inatividade é pressuposto de um contrato intermitente ativo). (PETRY; SERAU JÚNIOR, 2020).

Lado outro, negativo, diz respeito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Beper), o qual não se confunde com o auxílio emergencial previsto pela Lei

n. 13.982/2020. O Beper corresponde a um benefício assistencial custeado pela União e prestado mensalmente aos empregados que tiveram redução conjuntiva da jornada-salário, ou, suspensão temporária do contrato de trabalho, durante o estado de calamidade pública, incluindo-se o trabalhador intermitente (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Através da Lei n. 14.020/2020 instituiu-se que o empregado contratado na modalidade intermitente, desde que o contrato tenha sido formalizado até a data de publicação da Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020, fará jus ao benefício emergencial de R\$ 600,00 (seiscentos reais) pelo período de três meses.

Porém, o § 3º do art. 18 da referida Lei instituiu que a existência de mais de um contrato de trabalho intermitente não gerará direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal, o que contradiz com a disposição do § 5º do art. 452-A da CLT. Isto é, se ao trabalhador intermitente é permitida a celebração de mais de um contrato neste formato, em nada justifica ele receber o benefício equivalente a apenas um desses contratos, representando, notoriamente, mais uma incongruência no ordenamento jurídico ao longo da pandemia.

Soma-se a essas contrariedades legislativas a imprevisibilidade que atinge as convocações desses trabalhadores, pois os lapsos de inatividade tendem a ser maiores em períodos de *lockdown* e de crise financeira, a qual levou ao fechamento ou redução no número de funcionários de muitos estabelecimentos, repetindo-se o problema atinente às remunerações proporcionais ao período trabalhado, qual seja: quanto menor o período de prestação de serviços, menor será a remuneração auferida ao final. A propósito dessa instabilidade, dissertou Camila Zandonai:

Considerando, assim, que os setores mais afetados pela crise são justamente aqueles que mais empregam os trabalhadores intermitentes, como setores de turismo, bares e restaurantes, poderíamos afirmar que esses trabalhadores foram os primeiros a serem dispensados ou, simplesmente, passaram a ter um período de inatividade mais longo. A instabilidade salarial e a falta de acesso a seguros sociais, em razão da precariedade do vínculo, colocam em evidência a precariedade desse contrato em todos os países nos quais é utilizado. (ZANDONAI, 2020).

Em meio a essas instigações, atualmente o trabalho intermitente encontra-se em discussão no Supremo Tribunal Federal (STF), a partir do julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154. O referido julgamento foi suspenso pelo pedido de vistas da Ministra Rosa Weber, entretanto já foram proferidos três votos: o Ministro Edson Fachin votou pela inconstitucionalidade, enquanto que os Ministros Kassio Nunes Marques e Alexandre de Moraes votaram pela constitucionalidade da referida forma de trabalho.

O TST, em seus julgados, tem conferido validade ao trabalho intermitente, sob o seguinte argumento:

[...] Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de 'bicos', sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo (junto com o teletrabalho, também introduzido pela Lei 13.467/17), flexibilizando a forma de contratação, prestação dos serviços e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. (Tribunal Superior do Trabalho, 4ª Turma, Recurso de Revista n. 10454-06.2018.5.03.0097, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, julgado em 7.8.2019, publicado em 9.8.2019).

Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, em julho de 2021, proferiu o referido posicionamento:

[...] O trabalho em regime intermitente é lícito, de acordo com a nova legislação, entretanto, deve ser firmado somente em caráter excepcional, ante a precarização

dos direitos do trabalhador e para atender demanda intermitente, não podendo ser utilizado para suprir demanda de atividade permanente ou rotineira, contínua ou regular (substituir posto de trabalho efetivo). [...] Na nova modalidade contratual celetista tanto as interrupções quanto os momentos de prestação laborativa são, no ato da admissão, imprevisíveis em relação à data exata e à quantidade de trabalho a ser entregue. Embora não seja previsível a necessidade do trabalho em relação à data de início e término e à quantidade exata de trabalho a ser entregue por dia, semana ou mês, é lícito supor que, na admissão, serão previstas as possibilidades de horário de trabalho para que haja mínima segurança para o trabalhador [...]. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 5ª Turma, 10ª Câmara, Recurso Ordinário n. 0011188-41.2019.5.15.0079, Relatora Regiane Cecília Lizi, publicado em 19.7.2021).

Logo, em que pese o entendimento de validade do trabalho intermitente tenha prevalecido jurisprudencialmente, e, ao menos até o momento, tem-se entendido pela sua constitucionalidade, indubitável é a necessidade de uma melhor regulamentação legal e um maior amparo governamental em relação ao trabalhador intermitente perante a pandemia, haja vista a dubiedade existente nas legislações vigentes, as quais, ao invés de garantirem direitos, impossibilitam o exercício destes, juntamente à vulnerabilidade financeira desse indivíduo, o qual traz para si os riscos do negócio.

4 CONCLUSÃO

Em síntese, a contratação dos trabalhadores intermitentes tem sido cada vez mais utilizada desde sua formalização pela Reforma Trabalhista, e diante do cenário da pandemia de Covid-19, tal espécie contratual, como acima demonstrado estatisticamente, tornou-se ainda mais evidente, ora para se satisfazerem as demandas em um período no qual a abertura e o fechamento do comércio se mostram incertos, ora para se evitar a situação de desempregado.

Contudo, emergem algumas questões problemáticas acerca dessa forma de contratação, principalmente a maior vulnerabilidade à qual esse trabalhador fica submetido, pois ele dependerá, estritamente, da convocação dos empregadores e trará para si os riscos de uma remuneração abaixo do salário-mínimo protegido constitucionalmente, muito embora proporcional ao número de horas trabalhadas.

Incluem-se nesse patamar as contrariedades existentes ao longo das legislações emergenciais, como a concessão do auxílio emergencial da Lei n. 13.982/2020 e do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (Beper), da Lei n. 14.020/2020.

Nesse contexto, ainda que o alargamento desta forma de contratação no Brasil exteriorize, a princípio, um dos instrumentos de amenização do número de desempregados, em tempos “normais” e pandêmicos, é de se dizer que a proteção desses direitos trabalhistas, tanto na CLT, quanto nas legislações emergenciais, demanda uma maior atenção por parte do sistema jurídico brasileiro, a fim de se impedir a violação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Tal afirmação justifica-se pela percepção de que, muito embora o trabalho intermitente possua uma roupagem diferenciada, e, aparentemente, vantajosa ao trabalhador, o qual poderá moldar-se em períodos e se submeter a mais de um empregador, aquele ainda se mostra como a parte mais vulnerável na contratação, em especial ao longo da crise pandêmica, ao passo que não saberá a jornada que concretizará ao final de cada período, nem mesmo a remuneração auferida a partir desta, o que, nitidamente, desconfigura a proteção constitucional no que tange ao salário-mínimo e ao trabalho digno.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **DOU**, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 8 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **DOU**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 mar. 2021.

BRASIL. Decreto n. 10.316, de 7 de abril de 2020. Regulamenta a Lei n. 13.982, de 2 de abril de 2020, que estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). **DOU**, Brasília, 7 abr. 2020a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10316.htm. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **DOU**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 8 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.982, de 2 de abril de 2020. Altera a Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. **DOU**, Brasília, 2 abr. 2020b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm. Acesso em: 18 mar. 2021.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n. 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. **DOU**, Brasília, 6 nov. 2020c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 5 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED. **Sumário Executivo**. Brasília, dez. 2019a. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/ftp//dezembro2019/nacionais/1-sumarioexecutivo.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Novo Caged**: estatísticas mensais do emprego formal. Brasília, dez. 2020d. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Dez2020/1-sumarioexecutivo.pdf. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Novo Caged**: estatísticas mensais do emprego formal. Brasília, fev. 2021a. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Fev2021/1-sumarioexecutivo.pdf. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Novo Caged**: estatísticas mensais do emprego formal. Brasília, maio 2021b. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Mai2021/1-sumarioexecutivo.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **CAGED de dezembro 2017**. Brasília, fev. 2018. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-2017/caged-dezembro-2017>. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. **CAGED de dezembro 2018**. Brasília, fev. 2019b. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-2018/caged-dezembro-2018>. Acesso em: 23 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP. Recurso Ordinário n. 0011188-41.2019.5.15.0079. Relatora Regiane Cecília Lizi. **DEJT**, Brasília, 19 jul. 2021c. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial da SDI-1 n. 358. **DEJT**, Brasília, 19 fev. 2016. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA358. Acesso em: 9 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 10454-06.2018.5.03.0097. Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. **DEJT**, Brasília, 9 ago. 2019c. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/pje/tst>. Acesso em: 30 mar. 2021.

CABRAL, Umberlândia. Desemprego fica estável em 14,2% no trimestre encerrado em janeiro. **Agência IBGE Notícias**, Rio de Janeiro, 31 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30390-desemprego-fica-estavel-em-14-2-no-trimestre-encerrado-em-janeiro>. Acesso em: 11 abr. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Boletim Emprego em Pauta DIEESE**, São Paulo, n. 17, dez. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 2 abr. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano; POSSÍDIO, Cyntia. **O trabalho nos tempos do coronavírus**. São Paulo: SaraivaJur, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PETRY, Júlia D.; SERAU JÚNIOR, Marco A. A renda básica emergencial e o trabalho intermitente: uma problematização terminológica à luz da Lei 13.982/2020. **Biblioteca Virtual Tirant Brasil**, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.nubedelectura.com/cloudLibrary/ebook/show/9786586093711?showPage=0>. Acesso em: 5 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Pedido de vista suspende julgamento de ações sobre contrato de trabalho intermitente. **Notícias STF**, Brasília, 3 dez. 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=456594&ori=1>. Acesso em: 10 jun. 2021.

ZANDONAI, C. D. A ampliação da vulnerabilidade do trabalhador intermitente no contexto da pandemia Covid-19. **Revista da Escola Judicial do TRT da 4ª Região**, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 19-43, 2020. Disponível em: <https://rejrtr4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/89>. Acesso em: 28 mar. 2021.

Acórdão PJe Id. d85f5d8
Processo TRT 15ª Região 0010923-07.2019.5.15.0029
RECURSO ORDINÁRIO
Origem: VARA DO TRABALHO DE BOTUCATU
Juiz Sentenciante: CARLOS EDUARDO VIANNA MENDES

Inconformado com a r. sentença (fls. 164-168) da lavra do MM. Juiz Carlos Eduardo Vianna Mendes, que julgou improcedentes os pedidos, complementada pela r. decisão proferida em sede de embargos de declaração (fls 178-179), recorre o reclamante (182-191).

Pretende, em síntese, o reconhecimento da responsabilidade da ré pelo acidente de trabalho sofrido no desempenho de suas atividades e pugna pelas indenizações por danos morais, materiais e estéticos decorrentes, além da estabilidade acidentária.

Contrarrazões às fls. 195-214.

Opina o Ministério Público do Trabalho pelo provimento do apelo (219-230).

Em face da determinação à fl. 232, a ré apresentou novamente *link* de acesso a vídeos, conforme fl. 236.

Relatados.

VOTO

Conheço.

ACIDENTE DE TRABALHO - RESPONSABILIDADE

A r. sentença reconheceu a culpa exclusiva do recorrente pelo acidente de trabalho ocorrido em 1º.2.2018, que ocasionou a amputação parcial do 5º dedo da mão esquerda, porque, com fundamento nas imagens que captaram os fatos, concluiu que o próprio recorrente “colocou a sua mão dentro da máquina, sem qualquer razão aparente”, não se tratando de “descuido, um escorregão ou um ato involuntário”. Destacou que “o reclamante, consciente e focado no que estava fazendo, é quem coloca, com cautela, sua mão dentro da máquina, sem razão alguma para isso”.

Entendeu, portanto, que “houve uma autolesão provocada pela vítima para simular um acidente de trabalho. Ato doloso, realizado de forma intencional” (fl. 165).

Irresignado, o autor pretende o reconhecimento da responsabilidade da empregadora - empresa que atua do ramo de granjas - e a condenação às indenizações decorrentes, além da estabilidade acidentária. Argumenta que à época do episódio era menor de idade e, portanto, atuante na condição de menor aprendiz, não podendo ser considerado como empregado comum.

Sustenta que após a ocorrência do grave acidente, a máquina foi adaptada com equipamento de proteção coletivo, a fim de proporcionar melhor condição de segurança ao trabalhador, que jamais teve a intenção de se automutilar e que no momento do acidente aguardava o serviço, pois estando a máquina ligada logo saíam as bandejas de ovos.

Destaca que não teve qualquer orientação ou supervisão quanto à forma de trabalho e postura diante da máquina em que se deu o acidente, tampouco havendo treinamento ou curso para o recorrente, menor aprendiz à época.

A princípio, assinalo que o recorrente, nascido em 3.9.2001, contava com 16 anos de idade à época do acidente (1º.2.2018).

Vale destacar que, de acordo com o parágrafo único do art. 403 da CLT,

O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

O art. 405, I, do Estatuto Consolidado, por sua vez, preconiza que:

Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; [...].

Da mesma forma, o art. 67, II, da Lei n. 8.069/1990, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, estabelece que ao adolescente empregado, aprendiz, é vedado o trabalho “perigoso, insalubre ou penoso”.

Não obstante, o que se verifica no caso em exame é a submissão do recorrente, menor à época da admissão e do acidente, a atividades em máquina que o expôs a grave risco, sem dispositivos de proteção coletiva e o necessário treinamento para a sua utilização, o que culminou na amputação de parte do 5º dedo da mão esquerda.

As referidas condições se enquadram, ainda, nas previsões contidas no Decreto n. 6.481/2008, que regulamenta a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho e trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e da ação imediata para sua eliminação.

Com efeito, ao elencar a lista das piores formas de trabalho infantil, os itens 78 e 87 do aludido Decreto descrevem, em síntese, o labor em atividades com equipamentos sem proteção e sob o risco de perfurações e cortes, com a possibilidade de ferimentos, mutilações, esmagamentos e fraturas, o que se constatou no caso em exame.

Sobre o tema e no mesmo sentido, colaciono trechos do parecer do Ministério Público do Trabalho, elaborado pelo Procurador Nei Messias Vieira:

[...]

Primeiramente, cabe analisar o caso sob a regulamentação da Lista TIP (piores formas de trabalho infantil e de adolescentes), adotada no Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008, que proíbe o trabalho para menores de dezoito anos em diversas áreas e atividades laborais.

A partir das disposições de citado Decreto, ao caso aplicam-se os itens 78 e 87 da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho, vejamos:

Item 78.

Descrição dos Trabalhos: Com **utilização de instrumentos ou ferramentas perfurocortantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco**

Prováveis Riscos Ocupacionais: **Perfurações e cortes**

Prováveis Repercussões à Saúde: **Ferimentos e mutilações**

Item 87.

Descrição dos Trabalhos: De direção, operação, de veículos, **máquinas ou equipamentos, quando motorizados e em movimento** (máquinas de laminação, forja e de corte de metais, máquinas de padaria, como misturadores e cilindros de massa, máquinas de fatiar, máquinas em trabalhos com madeira, serras circulares, serras de fita e guilhotinas, esmeris, moinhos, cortadores e misturadores, equipamentos em fábricas de papel, guindastes ou outros similares)

Prováveis Riscos Ocupacionais: Esforços físicos; acidentes com ferramentas e com sistemas condutores de energia elétrica

Prováveis Repercussões à Saúde: Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); **mutilações; esmagamentos; fraturas; queimaduras e parada cárdio-respiratória**

A vedação do trabalho nessas condições decorre do princípio da proteção integral à criança e ao adolescente. Defluem desse princípio o art. 405, inciso I, da CLT, bem como o art. 67, inciso II, do Estatuto da Criança e do Adolescente, prevendo que ao adolescente empregado/aprendiz não é permitido o trabalho nos locais e serviços perigosos, insalubres ou penosos. O autor, todavia, laborava em local insalubre, ruidoso e úmido, além de manusear maquinário perigoso, desprovido de dispositivos de segurança e sem qualquer instrução.

Como se observa nas narrativas de ambas as partes do processo e nas provas coletadas, o reclamante laborou em atividade proibida para adolescentes.

[...]

Merece destaque o disposto na Norma Regulamentadora 12 do Ministério do Trabalho, itens 12.38 e 12.39, alínea 'f', 12.45, 12.46, 12.49, alíneas 'g' e 'i', 12.85 e 12.138 (com a redação vigente na época dos fatos), *in verbis*:

[...]

A NR-12 é clara ao obrigar a empresa a instalar dispositivos de segurança em equipamentos que podem causar acidentes, especificando, ainda, a aplicabilidade a transportadores (item 12.85), tal como a máquina que causou o infortúnio narrado na exordial.

Ademais, não houve qualquer comprovação nos autos de que a empresa ofereceu capacitação aos empregados para que manuseassem a máquina de modo a reduzir os riscos de acidentes, nos moldes do item 12.138.

A falta de equipamento de proteção, insuficiência ou a própria ausência de capacitação adequada, somadas às inobservâncias de normas de segurança específicas para o labor de adolescentes, culminaram no acidente que poderia ter sido evitado. Havida culpa do reclamado, portanto. (Fls. 221-226, com destaques no original e formatação adaptada).

Por outro lado, acerca do vídeo com as imagens do acidente, o *Parquet* consignou:

Realmente, o vídeo demonstra que o reclamante voluntariamente coloca a mão na área de risco da máquina. Todavia, não parece razoável presumir que tenha buscado se acidentar e até mesmo se mutilar. Ao contrário, presume-se que o reclamante coloca a mão na zona de perigo da máquina por mero impulso, por curiosidade sobre o modo como se comporta e funciona a máquina.

Destaca-se a importância da diferenciação entre a intenção de fazer um gesto e colocar a mão em área perigosa, seja para perceber o funcionamento da máquina ou qualquer outro motivo, da intenção de se acidentar e se mutilar (que comprometeria a integridade física, a aparência, a capacidade laboral pelo resto da vida), ações absolutamente distintas.

Foge da razoabilidade presumir o intento de automutilação; tal circunstância deveria ser objeto de prova, a qual não se produziu nos autos.

Apesar do erro cometido, o acidente seria evitado, caso o empregador cumprisse a legislação sobre a vedação de trabalho em condições perigosas ao adolescente, manutenção de dispositivos de segurança em máquinas e adoção de procedimentos de segurança, incluindo capacitação. (Fl. 227).

Nesse contexto, ressalto que a despeito da exposição do recorrente a condições de trabalho proibidas ao menor adolescente, constata-se que a empregadora não atentou, oportunamente, ao dever de observância às normas de segurança e medicina do trabalho imposto pelo art. 157 da CLT, de modo que ainda que sob a análise da responsabilidade subjetiva, reputo presentes os requisitos necessários ao reconhecimento da sua responsabilidade civil.

Em face do que preconiza o art. 7º, XXVIII, da Constituição da República, o ressarcimento dos prejuízos sofridos pelo trabalhador é limitado aos casos em que houver a efetiva comprovação da culpa da empresa no evento danoso, com exceção das hipóteses previstas no art. 927, parágrafo único, e 932, III, do Código Civil.

Nesse contexto, a responsabilidade subjetiva nas ações acidentárias envolve também a presunção da culpa nos casos de não observância da legislação protetiva, já que incumbe ao empregador zelar pelo cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157, I, da CLT).

No caso em exame, é incontroverso o acidente de trabalho sofrido pelo recorrente em 1º.2.2018 (CAT, fl. 45), que ocasionou a amputação parcial do 5º dedo da sua mão esquerda, quando contava com 16 anos de idade e atuava em máquina da empresa.

O laudo pericial às fls. 113-119, elaborado pelo médico Aron Wajngarten, constatou a “amputação da falange distal e média do 5º dedo da mão esquerda” (fl. 117) decorrente do acidente de trabalho relatado, que “**não acarreta incapacidade e sim maior esforço com a mão esquerda**” (fl. 119, negrito no original).

Quanto à alegação de culpa exclusiva da vítima em acidente do trabalho, cabe ao empregador comprovar a sua ocorrência, nos termos da Súmula n. 38 deste E. Tribunal, *verbis*:

38 - ACIDENTE DE TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de provar a alegação de culpa exclusiva da vítima em acidente de trabalho. (Resolução Administrativa n. 8, de 14 de julho de 2014. Divulgada no DEJT de 15.7.2014, págs. 5-6; DEJT de 18.7.2014, págs. 3-4; DEJT de 21.7.2014, pág. 2).

A recorrida, entretanto, não se desincumbiu do referido ônus, pois da análise do conjunto probatório não há como se atribuir ao autor a prática de ato inseguro.

De fato, o vídeo sem áudio obtido pelas câmeras do local (*link* à fl. 236) captou o momento do acidente e, após detida análise do seu conteúdo, não reputo evidenciada a deliberada intenção do recorrente em se autolesionar.

As imagens revelam que o recorrente se posicionou à frente da máquina e as mãos no local de saída de bandejas, momento em que ocorre o grave acidente, sendo possível concluir, da análise do conjunto probatório, que o autor não possuía treinamento e tampouco conhecia os riscos que a máquina apresentava.

Vale destacar que, ao depor, o preposto afirmou que não havia funcionários fiscalizando o trabalho, pois a supervisão é feita por câmeras e que após o acidente em questão foi adaptada uma proteção para reforçar a segurança da máquina.

A segunda testemunha da ré, técnico em segurança do trabalho, foi admitida após a ocorrência do acidente e realizou a análise do ambiente de trabalho, instruindo que se criasse o “procedimento de distanciamento no operador da máquina para evitar possibilidade de alguém colocar a mão na máquina mesmo que intencionalmente” (fl. 134).

Dessa forma, é possível inferir que à época do episódio a máquina, inadvertidamente não possuía proteção apta a evitar ou reduzir o risco de acidente - que apenas foi instalada posteriormente -, além da ausência de treinamento de segurança para o exercício das funções, especialmente para a máquina operada na ocasião.

O conjunto probatório, portanto, leva à convicção de que o infortúnio ocorreu pela não observância das normas de segurança, **destacando-se a falta de treinamento quanto à atuação naquele ambiente de trabalho, especialmente no que se refere ao manuseio da máquina em que atuava o recorrente e aos riscos que ela apresentava**, além da ausência de proteção coletiva no equipamento, como grades de proteção ou placas visuais a fim de alertar sobre o risco de acidente.

Vale ressaltar que a ordem de serviço sobre segurança e medicina do trabalho juntada com a inicial às fls. 22-24 é datada de 10.11.2018, o que demonstra que foi elaborada após o acidente (1º.2.2018).

Infere-se, nesse contexto, que a recorrida não cumpria seu dever de treinamento e de fiscalização do cumprimento das normas de segurança - o que demanda prova documental, não apresentada pela empregadora - a fim de evitar a ocorrência de infortúnios como o sofrido pelo autor no desempenho de suas atividades.

A contratação de técnico em segurança do trabalho para análise do ambiente e as adaptações a fim de reduzir os riscos foram medidas providenciadas, infelizmente, tão somente após a ocorrência do grave acidente sofrido pelo recorrente.

Em decorrência, acolho o apelo para reconhecer a responsabilidade da ré pelo acidente de trabalho.

Em face do efeito devolutivo amplo dos recursos e como as questões abordadas na inicial podem e devem ser apreciadas nesta instância, nos termos do entendimento consolidado na Súmula n. 393 do E. TST, passo à análise das pretensões relacionadas às indenizações decorrentes do acidente de trabalho.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS

Nos termos preconizados no art. 950 do Código Civil, a indenização incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para o qual se inabilitou o ofendido ou da depreciação que ele sofreu.

O laudo pericial concluiu que:

O Reclamante foi vítima de acidente de trabalho do qual acarretou como seqüela amputação da falange distal e média do 5º dedo da mão esquerda, que não acarreta incapacidade e sim maior esforço com a mão esquerda. (Fl. 119, negrito no original).

Não obstante, a seqüela suportada pelo recorrente interferirá em sua vida profissional, uma vez que alterou definitivamente a sua capacidade para o trabalho, mesmo de forma parcial.

Com efeito, a amputação de parte do 5º dedo da mão esquerda evidencia que o autor não tem condições plenas de trabalho e enfrenta dificuldades que não são normais e iguais às enfrentadas por um homem de sua faixa etária, razão pela qual acolho o apelo, também neste ponto, para condenar a ré à indenização por danos materiais.

Vale ressaltar que o juiz não está adstrito ao laudo pericial, podendo formar sua convicção por outros elementos constantes dos autos, conforme exegese do art. 479 do CPC, aplicável subsidiariamente.

Destaco, por oportuno, que o fato de o recorrente haver continuado a trabalhar na mesma empresa ou eventualmente firmar novo contrato após a recuperação do infortúnio, mesmo para o exercício das mesmas funções, não torna questionável a incapacidade laboral, na medida em que o trabalho foi e será realizado com maior esforço físico e com prejuízo à saúde.

Segundo Arnaldo Rizzardo,

Ainda que o acidentado permaneça no emprego, exercendo a mesma função, é cabível o deferimento da indenização, porquanto, 'mesmo se o trabalho desempenhado não sofrer, na prática, diminuição na qualidade e intensidade, o dano precisa ser ressarcido, eis que a limitação para as atividades humanas é incontestável'. **(Responsabilidade civil: Lei n. 10.406, de 10.1.2002. Rio de Janeiro: Forense, 2005, p. 232. Mencionado por Sebastião de Oliveira em seu livro Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 6. ed. LTr, p. 826-827).**

De acordo com a tabela Susep, a "Perda total do uso de um dos dedos mínimos ou um dos dedos médio" (acessada em 26.4.2022) implica na redução da capacidade laborativa do autor em 12%.

O termo inicial da pensão deve ser a data do evento danoso, que, no caso em exame, é a data do acidente, 1º.2.2018 (fl. 45).

Por outro lado, tratando-se de redução da capacidade laborativa de forma permanente, o termo final da pensão devida à própria vítima não sofre limitação de tempo, pela aplicação do princípio da reparação integral.

Assim, em face da amputação da falange distal do 5º dedo da mão esquerda, que ensejou, de forma permanente, a redução da capacidade laborativa do autor, acolho a irresignação para deferir a pensão mensal no importe de 12% da sua última remuneração, até a data em que o recorrente completar 73 anos de idade, para não incidir em julgamento *ultra petita*, em face os limites impostos pela inicial.

No caso em exame, em face do salário do recorrente (R\$ 954,00) e o percentual a ser aplicado quanto à redução da capacidade laborativa (12%), obtém-se a parcela mensal de R\$ 114,48.

São devidas, ainda, as parcelas relativas ao 13º salário e 1/3 sobre as férias, uma vez que as verbas compõem o ganho habitual do empregado, além dos reajustes concedidos à categoria profissional.

Para fins de pagamento em parcela única, na forma preconizada no parágrafo único do art. 950 do CC, serão observados os parâmetros estabelecidos, assim como os termos inicial e final, aplicando-se o percentual redutor de 1% ao ano, limitado a 30%, em atenção ao princípio da razoabilidade.

Em decorrência, dou provimento ao recurso para acrescer à condenação a reparação por danos materiais, a ser paga de uma só vez, de acordo com os parâmetros acima fixados.

Os valores serão apurados em liquidação.

Por fim, assinalo que eventuais lucros cessantes já se encontram amparados pela concessão da pensão mensal.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS

Comprovado o fato lesivo, como no caso em exame, configura-se o dano moral e surge o direito à indenização, nos termos do art. 5º, X, da Constituição da República.

Acerca da matéria, leciona o Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, *verbis*:

Para a condenação compensatória do dano moral não é imprescindível a produção de prova das repercussões que o acidente do trabalho tenha causado, como ocorre no campo dos danos materiais; basta o mero implemento do dano injusto para criar a presunção dos efeitos negativos na órbita subjetiva do acidentado. (**Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 6. ed. p. 233).

Quanto ao tema, leciona José Affonso Dallegrave Neto:

Não se negue que o dano moral existe *in re ipsa*, o que vale dizer: ele está ínsito no próprio fato ofensivo. A vítima precisa apenas fazer prova do fato em si, ou seja, demonstrar que foi caluniada ou difamada ou que sofreu um acidente do trabalho que a levou à incapacidade para o trabalho. A dor e o constrangimento daí resultantes são meras presunções fáticas. (**Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5. ed. LTr, 2014, p. 483).

Nesse sentido, ainda, a decisão do E. TST:

[...] O e. TRT concluiu, com base no conjunto probatório, estarem presentes o dano, consubstanciado na fratura do segundo dedo da mão direita, decorrente de acidente de trabalho, o nexo de causalidade e, ainda, a culpa patronal, na medida em que as reclamadas não demonstraram que a máquina na qual a autora se acidentou estava dotada de todos os elementos de segurança, especialmente quanto aos dispositivos de partida, acionamento e parada, e sistemas de segurança. Assim, presente tal tríade (dano, nexo e culpa), surge o dever de indenizar (arts. 186 e 927 do Código Civil), não havendo falar, portanto, em ofensa aos dispositivos apontados a tal pretexto, devendo ser destacado que uma conclusão diversa demandaria o reexame do conjunto probatório, o que inviabiliza o processamento das revisitas, inclusive por divergência jurisprudencial, ante o óbice da Súmula n. 126 desta Corte. Destaque-se, ainda, que **o dano moral decorrente da ofensa à honra subjetiva da reclamante é in re ipsa, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral**. Precedentes. [...] (Processo AIRR 1410-91.2012.5.04.0663, data de julgamento 16.12.2015, Relator Desembargador Convocado Breno Medeiros, 8ª Turma, data de publicação DEJT 18.12.2015, não destacado no original).

Nesse contexto, o ato ofensivo configura-se mediante a ausência de implementação, pela ré, das necessárias e adequadas normas de segurança e proteção no trabalho.

Com efeito, incumbe ao empregador a comprovação do regular cumprimento das normas relativas à segurança do trabalho, a fim de eliminar ou reduzir o risco das funções desenvolvidas por

seus empregados, dever que se robustece em face do disposto no inciso XXII do art. 7º da Constituição da República.

No caso em exame, em face da negligência da empregadora no fornecimento de condições de trabalho adequadas ao recorrente, incide em comportamento culposos que a torna responsável pela indenização em estudo.

Por outro lado, é certo que, por possuírem causas distintas - uma vez que “o dano estético está vinculado ao sofrimento pela deformação com sequelas permanentes, facilmente percebidas”, e o dano moral, “ao sofrimento e todas as demais consequências nefastas provocadas pelo acidente” -, é possível a cumulação das indenizações, segundo preconiza o I. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira (**Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 6. ed. p. 244-245).

Nesse contexto, o dano estético convive perfeitamente com o dano moral, pois, enquanto este resulta do sofrimento emocional, da dor psíquica, aquele afeta a harmonia física do ser humano.

O referido dano estético, no caso em exame, é perceptível pela análise das fotografias apresentadas com o laudo pericial às fls. 117-118. Com efeito, a amputação parcial do 5º dedo da mão esquerda evidencia os prejuízos causados à vítima, uma vez que a lesão se deu em órgão aparente, não permitindo a ocultação das deformidades.

Quanto ao arbitramento das indenizações, trata-se de matéria que enseja uma real e profunda análise das condições inerentes ao caso concreto, para que o montante possibilite a atenuação da dor da vítima e represente um meio de coibição à prática de atos faltosos, porém, de forma a não implicar enriquecimento sem causa.

No caso em análise, tendo em vista o que preconiza o art. 944 do Código Civil - “a indenização mede-se pela extensão do dano” -, dou provimento ao apelo para condenar a recorrida à indenização por danos morais no importe de R\$ 40.000,00, valor que reputo atender ao princípio da razoabilidade, sopesados os elementos acima, além dos parâmetros estabelecidos pelo arts. 223-G da CLT, e à reparação por dano estético também no importe de R\$ 40.000,00.

ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Preconiza o art. 118 da Lei n. 8.213/1991:

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Por seu turno, dispõe a Súmula n. 378 do E. TST, *verbis*:

Estabilidade Provisória. Acidente do Trabalho. Constitucionalidade. Pressupostos

I - É constitucional o artigo 118 da Lei n. 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

No caso em exame, em razão do acidente de trabalho o recorrente permaneceu afastado de suas atividades, em gozo de benefício previdenciário (auxílio-acidente, B91), no período de 23.2 a 31.3.2018 (fl. 51), tendo a dispensa ocorrido em 20.12.2018 (TRCT, fl. 20).

Faz jus o autor, portanto, à estabilidade em estudo, porém, escoado o período estável, não tem direito à reintegração no emprego, mas à indenização substitutiva correspondente aos salários e verbas decorrentes, com relação ao respectivo período, nos termos consubstanciados na Súmula n. 396 do E. TST.

Nesse contexto, acolho o apelo para acrescer à condenação a indenização substitutiva pelo período estabilitário remanescente, consistente na remuneração no interregno entre a dispensa, ocorrida em 20.12.2018, e 31.3.2019 (termo final do período), acrescida dos reflexos legais.

PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

Nos termos do art. 883 da CLT, os juros de mora são devidos desde o ajuizamento da ação. No mesmo sentido o § 1º do art. 39 da Lei n. 8.177/1991. A atualização monetária deve ser apurada a partir do arbitramento da indenização, conforme teor da Súmula n. 439 do E. TST.

HONORÁRIOS PERICIAIS

Em face da sucumbência da recorrida no objeto da perícia, revento os honorários periciais, a serem pagos pela reclamada, no importe de R\$ 2.000,00, nos termos do art. 790-B do Diploma Consolidado.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Por se tratar de ação ajuizada na vigência da Lei n. 13.467/2017 e sucumbente a reclamada, os honorários advocatícios passam a ser devidos ao advogado do autor no percentual de 10% do valor atualizado da condenação, nos termos do art. 791-A da CLT.

MULTA - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

O recorrente se opõe à multa por litigância de má-fé, no importe de 10% sobre o valor corrigido da causa, imposta sob o fundamento de que utilizou-se do processo para obter vantagem indevida, alterando a verdade dos fatos.

Não vislumbro a ocorrência de qualquer das hipóteses preconizadas no art. 80 do CPC ou no art. 793-B da CLT aptas a ensejarem a aplicação da pena prevista nos arts. 81 do CPC ou 793-C da CLT, mas o exercício do direito de ação.

Dou provimento para excluir a multa.

Pelo exposto, decido conhecer e dar provimento parcial ao recurso ordinário, para reconhecer a responsabilidade da empregadora pelo acidente de trabalho sofrido pelo autor e condená-la ao pagamento das indenizações por danos morais e estéticos no importe de R\$ 40.000,00, cada um, totalizando R\$ 80.000,00, assim como a reparação por danos materiais, a ser paga em parcela única, conforme parâmetros fixados, e excluir a multa por litigância de má-fé, nos termos da fundamentação.

Juros e atualização monetária na forma da fundamentação.

Em face da sucumbência da empregadora no objeto da perícia, revento os honorários periciais, a serem pagos pela reclamada, no importe de R\$ 2.000,00, nos termos do art. 790-B do Diploma Consolidado, assim como os honorários advocatícios, que passam a ser devidos ao patrono do autor no percentual de 10% do valor atualizado da condenação, nos termos do art. 791-A da CLT.

Para os efeitos da IN n. 3/1993, II, "c", do E. TST, arbitro o valor da condenação em R\$ 120.000,00. Custas pela reclamada, no importe de R\$ 2.400,00.

Por se tratar de acidente com menor que exerceu atividades vedadas aos adolescentes, envie-se cópia deste acórdão ao Comitê de Erradicação do Trabalho Infantil do TRT da 15ª Região, independentemente do trânsito em julgado.

Nos termos do Of. Circ. TST GP n. 615/2012, de 18.5.2012, e da Recomendação Conjunta GP CGJT n. 2/2011, proceda a Secretaria à remessa de cópia desta decisão à Procuradoria Geral Federal - psfcps.regressivas@agu.gov.br -, com cópia para regressivas@tst.jus.br.

Em sessão realizada em 7 de junho de 2022, a 2ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella. Tomaram parte no julgamento os(as) Srs. Magistrados: Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella (relator), Desembargador do Trabalho José Otávio de Souza Ferreira, Desembargador do Trabalho Wilton Borba Canicoba. Julgamento realizado em Sessão Virtual, conforme os termos da Portaria Conjunta GP VPA VPJ CR n. 3/2020 deste E. TRT (art. 3º, § 1º), e art. 6º da Resolução n. 13/2020 do CNJ.

RESULTADO

ACORDAM os Magistrados da 2ª Câmara - Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo(a) Exmo.(a) Sr.(a) Relator(a).

Votação unânime.
Procurador ciente.

EDUARDO BENEDITO DE OLIVEIRA ZANELLA
Desembargador Relator

DEJT 10 jun. 2022, p. 1029.

Acórdão PJe Id. 77da324
Processo TRT 15ª Região 0086500-58.1995.5.15.0016
AGRAVO DE PETIÇÃO
Origem: 2ª VARA DO TRABALHO DE SOROCABA
Juiz Sentenciante: SANDRO MATUCCI

PENHORA NO ROSTO DOS AUTOS. Valores obtidos pelos executados trabalhistas em ação cível por danos causados ao imóvel bem de família, da Lei n. 8.009/1990, e correspondentes ao necessário à reparação do imóvel para fins de moradia. Impenhorabilidade reconhecida. Agravo de petição do exequente trabalhista não provido.

RELATÓRIO

O exequente recorre da r. sentença de Id. 2054808, que acolheu em parte os embargos à execução dos recorridos.

O arrazoado de Id. 4d62b24 traz o seu inconformismo e pede pela reforma do julgado, alegando que o valor a ser recebido pelos recorridos no feito cível é penhorável.

Contrarrazões, Id. 568e22e.

Jurisprudência juntada, conforme Id. 8dc6ba3 e Id. 4f6c4c7.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos dos arts. 110 e 111 do Regimento Interno deste Tribunal.

FUNDAMENTAÇÃO

Admissibilidade

O recurso é conhecido, porque preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

Mérito

O exequente pretende a penhora no rosto dos autos que tramita no Juízo Cível em favor dos aqui executados.

Portanto, a questão tratada nestes autos diz respeito a saber se os valores obtidos pelos executados em uma ação civil de reparação de danos ao imóvel de sua moradia podem ou não ser considerados alcançados pela figura do bem de família e, portanto, impenhoráveis, à luz do art. 1º da Lei n. 8.009/1990.

Para o exame do tema é importante referir que ficaram incontroversas as afirmações da exordial dos embargos à execução que relatam ter a ação civil como objeto a reparação pelos danos causados ao imóvel, reparação essa que ainda não se providenciou, sem a qual não é possível o seu uso para fins de moradia. Igualmente não se contesta que o imóvel tratado seja o único e destinado à moradia dos embargantes à execução.

Todavia, a tese da defesa do exequente, agora retomada em sede deste agravo de petição que se examina, em muito estreita síntese, é a de que o valor da reparação pode ser destinado pelos próprios recorridos a qualquer outra finalidade, não havendo uma expressa imposição do seu uso pelo título executivo judicial civil, o que demonstraria tal valor como sendo desvinculado da função de moradia que o imóvel possui. Daí a penhorabilidade do valor da reparação, que não se confundiria com o próprio imóvel de moradia.

Vale ainda transcrever os fundamentos da r. sentença recorrida Id. 2054808 - pág. 2, a qual tem os seguintes contornos:

Dito isso, é forçoso concluir que os embargantes possuem razão parcial em sua irresignação quanto à penhora efetivada no rosto dos autos n. 0000914-63.2007.8.26.0602. Isso porque não há dúvidas de que se trata de indenização material e moral em razão de danos causados pelo poder público em único imóvel dos executados. Assim, diante dos documentos juntados aos autos, incontestemente que o valor da indenização material se reveste da mesma impenhorabilidade disposta no art. 1º da Lei n. 8.009/1990. Trata-se de valor a ser utilizado para a reestruturação do imóvel, possibilitando o retorno da família que reside provisoriamente em casa alugada custeada pelo causador do dano.

Destaco que não se pode conjecturar sobre como a família irá utilizar o valor da indenização material, como aduzido pelo exequente. O que interessa nesse momento processual é a origem do valor da indenização material, o qual foi deferido para a reforma da única moradia da família e garantir o seu direito social previsto no art. 6º da CR/1988. A utilização indevida do valor, destinando-o para fim diverso, é matéria impossível de ser analisada neste momento processual, sendo apenas conjecturas.

Contudo, o valor deferido a título de indenização por danos morais é plenamente possível de ser penhorado, inexistindo óbice legal para sua efetivação.

Ante o exposto, deverá a penhora nos autos n. 0000914-63.2007.8.26.0602 se limitar ao valor do crédito dos executados a título de danos morais.

Verifica-se ainda que a r. sentença cível foi proferida com a seguinte conclusão, conforme Id. 15b0001 - pág. 6:

Em face do exposto julgo procedente o pedido, para condenar o SAAE a arcar com os seguintes pagamentos: reestruturação do imóvel a fim de solucionar as deteriorações, com supedâneo no orçamento de menor valor de R\$ 206.742,77, amealhado à fls. 466/467; danos morais ao requerente no valor de R\$ 40.000,00; reparação das despesas com mudança no valor de R\$ 350,00 (fls. 494) e honorários [...].

Essa r. sentença cível foi mantida, no que agora interessa, pelo v. acórdão de Id. 15b0001 - pág. 18.

Menciono que o recorrente traz aos autos decisão acerca do mesmo tema, agora da 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba, lançada nos termos seguintes, conforme Id. 8dc6ba3 - pág. 2:

Pois bem, em que pese referida ação tenha como causa de pedir os danos ocorridos no imóvel declarado impenhorável pelo Juízo, entendo que os direitos oriundos da ação em comento, com aquele não se confundem.

A proteção legal conferida ao bem de família pela Lei n. 8.009/1990, ao instituir a sua impenhorabilidade, objetiva a proteção da própria família ou da entidade familiar, de modo a tutelar o direito constitucional fundamental da moradia e assegurar um mínimo para uma vida com dignidade dos seus componentes. Trata-se de garantia de caráter excepcional, evidenciando que ela é insuscetível de interpretação extensiva. Tanto é que há a possibilidade de se penhorar os frutos do imóvel protegido pela 8.0009/1990.

Assim, não há se falar em estender a impenhorabilidade aos créditos dos embarcantes na ação reparatória manejada por eles. E ainda que se argumente que a reparação por dano material visa a reparação do bem imóvel em questão, fato é que há condenação cumulada de indenização por danos morais, sendo esta de caráter personalíssimo, plenamente possível a sua penhora.

Por fim, some-se aos fundamentos *supra* o fato de que a presente execução se arrasta desde longa data, com vistas a entregar ao exequente o que é de seu direito, tratando-se de verbas decorrentes de relação de emprego e notória natureza alimentar.

É necessário mencionar que essa r. sentença da 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba foi confirmada em julgamento neste Regional, em acórdão da 5ª Câmara, com Relatoria da Douta Desembargadora Gisela Rodrigues Magalhaes de Araujo e Moraes, com os seguintes fundamentos, que vão também transcritos, conforme Id. 4f6c4c7 - pág. 2:

Entendo que as verbas deferidas na ação cível não se aderem ao imóvel declarado como bem de família, uma vez que todas as parcelas deferidas têm cunho reparatório moral e material.

Ademais, o valor da presente execução resultava em R\$ 12.066,52 em abril de 2016, o qual se mostra equivalente ao montante atribuído para a indenização por dano moral na ação reparatória (R\$ 15.000,00 - fixado em 12.11.2020), desde que ambos sejam devidamente atualizados, sobejando, ainda, montante para a reparação do imóvel em questão.

Assim, mantenho a decisão recorrida por seus próprios fundamentos, os quais foram proferidos no seguinte sentido: [...]

Nesse quadro processual, primeiro entendo que vale deixar esclarecido o meu entendimento de que a prevenção em sede recursal não deve ser reconhecida relativamente ao exame de processo já julgado, tendo me posicionado nesse norte em decisão monocrática na ROTr 0010814-61.2020.5.15.0088, Id. 3c6dce3 - pág. 1:

Quanto à petição do reclamante A.J.S. de Id. a133f6c, pela redistribuição deste feito, por prevenção, à E. 8ª Câmara, pela conexão com o feito 0010796-40.2020.5.15.0088 ROT, não está provada a alegada situação processual de homogeneidade dos feitos, que é a razão de ser daquela chamada 'conexão imprópria', para a qual se busca prevenir a existência de decisões conflitantes ou contraditórias, no art. 55, § 3º, do CPC. Também não está demonstrado que aquele processo julgado na E. 8ª Câmara foi o primeiro protocolado no tribunal, para permitir a distribuição para a 8ª Câmara, sem ofensa do princípio do juízo natural, como previsto no art. 930, parágrafo único, do CPC. **Ainda acerca da conexão, ela não induz a reunião de feitos quando um deles já foi julgado. Finalmente, não há previsão regimental da reunião de feitos por 'conexão imprópria', que seria o caso para todos os processos citados na petição.** Rejeito o requerido pelo recorrente. (Destaquei, agora).

Prevalece, a meu sentir, a orientação dada pelo art. 55, § 3º, do CPC:

Art. 55. Reputam-se conexas 2 (duas) ou mais ações quando lhes for comum o pedido ou a causa de pedir.

§ 1º Os processos de ações conexas serão reunidos para decisão conjunta, **salvo se um deles já houver sido sentenciado**. (Destaquei).

Aqui, não é demais anotar que não houve a prevenção do Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba para o exame de tal situação jurídica na origem, tanto que a r. sentença que se examina agora foi proferida na 2ª Vara do Trabalho de Sorocaba.

Realmente, enquanto não se regulamentar por lei ou norma interna deste Regional, tornando seguro e obrigatório tal redirecionamento, parece-me que a redistribuição em circunstâncias como as destes autos implicaria em risco injustificado em desfavor do princípio do juiz natural. Injustificado, não porque não seja desejável a homogeneidade das decisões judiciais, mas porque esse valor deve ser obtido sem a criação de campos de sombra para outros valores igualmente desejados na prestação jurisdicional.

Findo esse ponto, pode-se passar ao cerne da questão agora em exame que está bem delimitada e que pode ser resumida como dizendo do alcance que deve ser admitido para o chamado “bem de família”, para fins da sua impenhorabilidade. Tecnicamente a questão é singela, a Lei n. 8.009/1990 é mesmo uma regra de exceção e deve ser interpretada restritivamente, como explicitou a r. sentença da 1ª Vara do Trabalho de Sorocaba. Todavia, restringir ao exato alcance da regra não se confunde com seguir a literalidade da lei. Conquanto a situação tratada aqui não seja comum, valendo citar que as partes não lograram expor jurisprudência que balize suas teses, vale relatar que os aluguéis provenientes da locação do bem de família e destinados à moradia atual dos seus possuidores são considerados igualmente bem de família, em que pese a falta de disposição expressa nesse sentido na Lei n. 8.009/1990, como inclusive já reconheceu esta E. 7ª Câmara:

Admite-se, ainda, a proteção quando há prova robusta no sentido de que os aluguéis recebidos do imóvel sejam imprescindíveis para o pagamento da moradia da família. (Processo 0010038-26.2015.5.15.0124 AP, data publicação 8.3.2017, ano do processo 2015, Órgão julgador 7ª Câmara, Composição Relator Desembargador do Trabalho Roberto Nobrega de Almeida Filho, Desembargador do Trabalho Carlos Augusto Escanfella, Desembargador do Trabalho Carlos Alberto Bosco, v. u.).

De outra banda, as declarações de Imposto de Renda indicam que o faturamento da empresa do agravante não é muito expressivo, de modo que os aluguéis do imóvel penhorado correspondem a parte substancial da renda da entidade familiar - o que autoriza a conclusão de que a locação do bem de família, na prática, assegura o custeio da moradia dos executados em outra cidade. (Processo 0000793-38.2012.5.15.0013 AP, data publicação 30.9.2020, ano do processo 2012, Órgão julgador 7ª Câmara, Composição Relator Juiz do Trabalho Marcelo Magalhães Rufino, Desembargador do Trabalho Renan Ravel Rodrigues Fagundes, Desembargador do Trabalho Roberto Nobrega de Almeida Filho, v. u.).

Sendo desse modo, com as vênias necessárias aos entendimentos esposados em sentido diverso, concluo que a situação destes autos, revelada na r. sentença recorrida, é substancialmente de proteção estreita ao bem de família, de moradia contemporânea aos valores a serem recebidos no Juízo Cível. Imóvel de moradia que somente não é ocupado diretamente pelos recorridos porque encontra-se degradado e para cuja colocação em situação de uso a quantia obtida no Juízo Cível é de todo necessária. Trata-se do menor valor obtido em orçamento para a reforma do imóvel para o tornar habitável, como expressamente consta da r. sentença cível, de maneira que na melhor das hipóteses serviria apenas para esse fim.

Evidente que as razões recursais estão corretas ao dizerem que tais valores poderão ser utilizados pelos recorridos para outros fins - materialmente e mesmo juridicamente nada os

impede de adquirir um tratamento de saúde ou um automóvel de luxo, neste último caso com o risco de vê-lo penhorado aos devedores - mas sempre com o auto sacrifício do bem de moradia, em uma escolha de valores individual que não cabe ao Judiciário censurar antecipadamente. Foi como vislumbrou a decisão recorrida, que não merece reforma.

Apenas para que não se diga de omissão no exame recursal, não se nega a natureza alimentar dos créditos trabalhistas em execução, mas é tranquila a interpretação e mesmo a literalidade da Lei n. 8.009/1990, art. 3º, quando coloca o bem de família atual como protegido mesmo da execução que tenha essa natureza socialmente destacada.

Nego provimento ao recurso.

Prequestionamento

Quanto ao prequestionamento, reporto-me ao entendimento contido na OJ n. 118 da SDI-1 do C. TST:

Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este.

DISPOSITIVO

Posto isso, decido CONHECER do agravo de petição interposto pelo exequente A.M.L. e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas processuais pela parte executada, no importe de R\$ 44,26 (quarenta e quatro reais, vinte e seis centavos), a teor do disposto no inciso IV do art. 789-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

PROCESSO JULGADO EM SESSÃO ORDINÁRIA TELEPRESENCIAL REALIZADA EM 30 DE NOVEMBRO DE 2021. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Roberto Nobrega de Almeida Filho. Composição: Relator Desembargador do Trabalho Roberto Nobrega de Almeida Filho, Desembargador do Trabalho Carlos Alberto Bosco, Juiz do Trabalho Manoel Luiz Costa Penido. Convocado o Juiz Manoel Luiz Costa Penido, na cadeira auxílio. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) ciente.

ACÓRDÃO

Acordam os magistrados da 7ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação unânime, com ressalva de fundamentação do Desembargador Carlos Alberto Bosco e do Juiz Manoel Luiz Costa Penido.

ROBERTO NOBREGA DE ALMEIDA FILHO
Desembargador Relator

DEJT 1º dez. 2021, p. 2299.

Acórdão PJe Id. e35e473
Processo TRT 15ª Região 0005902-57.2021.5.15.0000
AÇÃO RESCISÓRIA
3ª Seção Especializada em Dissídios Individuais

AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. CONFIGURAÇÃO. SUPERVENIÊNCIA DE DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL COM REPERCUSSÃO GERAL. TEMA 1027. IMPOSSIBILIDADE DE REPRISTINAÇÃO DO PRAZO DECADENCIAL. Consumado o prazo decadencial de dois anos do trânsito em julgado da decisão rescindenda, não há repristinação pela superveniência do Tema 1027 de Repercussão Geral do STF; sob pena de violação às garantias Constitucionais da coisa julgada e da segurança jurídica, sustentáculos do Estado Democrático de Direito.

Trata-se de ação rescisória ajuizada pelo **CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA - CEETEPS** em face de **M.R.P.**, com fundamento no art. 535, §§ 5º e 8º, do CPC, objetivando desconstituir o v. acórdão proferido pela 8ª Câmara, 4ª Turma, de relatoria da Exma. Juíza Adelina Maria do Prado Ferreira, nos autos do Processo 0010801-41.2013.5.15.0142, em trâmite perante Vara do Trabalho de Taquaritinga.

Argumenta o autor, em síntese, que o v. Acórdão combatido, que reformou parcialmente a decisão *a quo*, afastando a improcedência da reclamatória para condenar o ora autor “ao pagamento das diferenças salariais vencidas e vincendas e reflexos, nos moldes concedidos pelo CRUESP aos servidores da UNESP, observado o quinquênio prescricional e a dedução dos reajustes concedidos pela reclamada, tudo a ser apurado em regular liquidação de sentença, tornando a ação parcialmente procedente”, afrontou manifestamente o estabelecido no art. 37, X, da CF e na Súmula Vinculante n. 37 do Supremo Tribunal Federal.

Aduz que o v. Acórdão contrariou o entendimento deste E. TRT consubstanciado na Tese Prevalente n. 2.

Assevera, ainda, que:

O julgamento do ARE n. 1.057.577 ratifica a jurisprudência da Suprema Corte para, em sede de repercussão geral, colocar pá de cal sobre a discussão e assentar definitivamente que é inconstitucional a extensão dos reajustes CRUESP aos servidores do CEETEPS. Em outros termos, os reajustes CRUESP não são extensíveis aos servidores do CEETEPS, sob pena de violação da Súmula Vinculante n. 37.

Em outros termos, o Supremo Tribunal Federal, em deliberação do Tema 1027 de Repercussão Geral, deixou patente que a concessão de reajuste salarial à parte reclamante com base em resolução é totalmente inconstitucional, tratando-se de ato nulo.

Diz que:

Não obstante a inconstitucionalidade dessas resoluções CRUESP fixando reajustes para os próprios servidores da Unesp, da Unicamp e da USP, o acórdão proferido nos autos de origem foi além e determinou a sua aplicação também para a parte requerida, empregado do CEETEPS.

Sustenta que:

O art. 535, III, §§ 5º e 8º, do Código de Processo Civil prevê a possibilidade de ajuizamento de ação rescisória contra títulos judiciais que deixem de aplicar norma reconhecida como constitucional pelo Supremo Tribunal Federal em sede de controle concentrado de constitucionalidade, ainda que difuso. Exige-se, para tanto, que o título tenha transitado em julgado antes do julgamento da ação de controle e que se respeite o prazo decadencial de dois anos, cujo termo inicial é o trânsito em julgado da decisão proferida pelo STF.

Pleiteia, então, o deferimento do corte rescisório, pautado na violação da norma, e em juízo rescindendo a improcedência da reclamação trabalhista.

Previamente determinada a regularização da inicial no que toca ao valor atribuído à causa, consoante valor fixado na requisição de pequeno valor, por corresponder ao real proveito econômico que poderá ser obtido pelo autor em caso de procedência desta demanda e à apresentação da certidão de trânsito em julgado emitida pela vara de origem - Id. 8cc36a8 -, o que foi realizado.

Indeferido o pedido liminar de tutela provisória de suspensão da execução, haja vista a extinção da execução e o arquivamento da reclamatório trabalhista - Id. a193a40.

Atribuído à causa o importe de R\$ 14.971,69 (quatorze mil, novecentos e setenta e um reais e sessenta e nove centavos), após emenda à exordial.

Dispensado do depósito prévio, nos termos do § 1º do art. 968 do CPC.

Decisão rescindenda colacionada sob ID. d8bedcb.

Certidão de trânsito em julgado sob Id. e356230, a qual aponta como evento a data de **9.6.2016**. Ação ajuizada em **17.3.2021**.

O réu M.R.P. foi inicialmente citado através de seu advogado constituído na reclamação trabalhista, diante da situação vivenciada pela pandemia Covid-19 e das medidas adotadas por este Egrégio Tribunal (Portaria GP-VPA-VPJ-CR n. 5/2020).

Ante as informações acerca da não representatividade processual para esta ação (Id. 5fba5e9), a citação foi realizada pelo sistema e-Carta no âmbito deste Regional (Id. 01cf746), por meio do Ofício citatório 46/2021 - Id. f11ebb9 e Id. 81e3ab9.

Apresentada contestação no prazo conferido, argui, em sede preliminar, a decadência do direito rescisório, uma vez que o trânsito em julgado da decisão que se pretende rescindir ocorreu em 9.6.2016, enquanto esta demanda fora ajuizada somente em 17.3.2021. Sustenta que embora a ação esteja fundada no art. 535, III, § 8º, tem-se que a norma é inconstitucional, pois confronta diretamente com o princípio constitucional da coisa julgada em detrimento da segurança jurídica. Aduz, ainda, a inépcia da inicial por encontrar-se a ação originária encerrada e arquivada. No mérito, pugna pela improcedência da demanda. Acostou procuração com poderes específicos (Id. 7ada7c2).

Réplica apresentada pelo autor - Id. faea341.

As partes dispensaram a dilação probatória, o que culminou com o encerramento da instrução processual - Id. e7bf6ac.

Razões finais pelo réu (Id. 6a0bb80) e pelo autor (Id. ed932ae).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, de acordo com a alteração do art. 218 do Regimento Interno deste Regional, conforme Assento Regimental n. 3/2021 de 9.6.2021.

É o relatório.

Voto

DA ADMISSIBILIDADE

A presente ação rescisória deve ser admitida porque satisfeitos os requisitos legais e os pressupostos processuais de validade.

DA INÉPCIA DA INICIAL

Argui o réu a preliminar de inépcia da inicial ante a ausência de razão de pedir, considerando-se o encerramento definitivo dos autos da ação trabalhista em que se almeja o corte rescisório.

Contudo, razão não lhe assiste.

A ação rescisória constitui ação autônoma com requisitos específicos de validade para sua admissibilidade, o que foi devidamente observado pela autarquia autora. Observa-se da

prefacial, com propriedade, a presença da causa de pedir, e por decorrência, o pedido, não havendo que se falar em ausência de razão de pedir.

Preliminar que se rejeita.

DA PREJUDICIAL DE MÉRITO

Da decadência

O réu, em sua peça defensiva, invoca a ocorrência da decadência do direito rescisório, uma vez que o trânsito em julgado da reclamatória trabalhista se formalizou em **9.6.2016** e a presente demanda somente fora ajuizada em **17.3.2021**.

Com efeito, a ação rescisória constitui remédio jurídico extraordinário, cujo escopo, em resumida síntese, consiste na alteração da coisa julgada, que é um dos pilares sociais a assegurar a necessária segurança jurídica às relações havidas entre os jurisdicionados, de modo a evitar eternização dos conflitos.

A hipótese legal que permite a rescisão do julgado, portanto, deve ser interpretada de forma restritiva, a fim de preservar os princípios da imutabilidade da coisa julgada e da segurança jurídica.

O caráter excepcional desse remédio jurídico obsta sua aplicação de forma ampliativa, mormente quando o interessado objetiva transformá-la em recurso, a corrigir decisão que entende ser injusta porque lhe foi desfavorável.

Enfim, a via rescisória não se presta a tal mister, como meio recursal, pois restringe-se às hipóteses de ilegalidades taxativamente elencadas no art. 966 do CPC, não servindo, também, ao debate sobre eventual erro de julgamento ou injustiça da decisão.

No caso em análise, a pretensão do autor não prospera, pois já operada a decadência do direito rescisório, como bem invocado pelo réu em sua peça defensiva.

Explica-se.

O v. acórdão ora vergastado, **proferido em 29.4.2014, sob a regência do Código de Processo Civil de 1973**, reformou parcialmente a r. sentença primeva, afastando a improcedência decretada na origem, para condenar o reclamado/autor:

[...] ao pagamento das diferenças salariais vencidas e vincendas e reflexos, nos moldes concedidos pelo CRUESP aos servidores da UNESP, observado o quinquênio prescricional e a dedução dos reajustes concedidos pela reclamada, tudo a ser apurado em regular liquidação de sentença.

Inconformado com o resultado proclamado, a autarquia interpôs recurso de revista, ao qual o seguimento foi denegado. Na sequência, em face da decisão denegatória, interpusera agravo de instrumento em recurso de revista, o qual foi processado e remetido à Corte Superior. Entretanto, por decisão monocrática, o Ministro Presidente do TST, Ives Gandra da Silva Martins Filho, denegou seguimento ao apelo à luz do item I da Súmula n. 422 do C. TST; **ocorrendo o trânsito em julgado em 9.6.2016** (Id. b7f26e7 e Id. e356230).

Pois bem.

O art. 975 do CPC dispõe que: “O direito à rescisão se **extingue em 2 (dois) anos contados do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo**” (g. n).

Já o item I da Súmula n. 100 do TST assenta que:

I - O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não. (Ex-Súmula 100/TST - Res. 109/2001, DJ 18.4.2001).

Por sua vez, o art. 535, III, §§ 5º e 8º, do CPC, utilizado como fundamento para ajuizamento desta ação, introduziu uma exceção especial à regra de contagem do biênio decadencial para propositura de ação rescisória pela Fazenda Pública, a conferir:

Art. 535. A Fazenda Pública será intimada na pessoa de seu representante judicial, por carga, remessa ou meio eletrônico, para, querendo, no prazo de 30 (trinta) dias e nos próprios autos, impugnar a execução, podendo arguir:

[...]

III - inexecuibilidade do título ou inexigibilidade da obrigação;

[...]

§ 5º Para efeito do disposto no inciso III do *caput* deste artigo, considera-se também inexigível a obrigação reconhecida em título executivo judicial fundado em lei ou ato normativo considerado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal, ou fundado em aplicação ou interpretação da lei ou do ato normativo tido pelo Supremo Tribunal Federal como incompatível com a Constituição Federal, em controle de constitucionalidade concentrado ou difuso.

[...]

§ 8º **Se a decisão referida no § 5º for proferida após o trânsito em julgado da decisão exequenda, caberá ação rescisória, cujo prazo será contado do trânsito em julgado da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal.** (G. n.).

Evidencia-se do § 8º suso mencionado que, nas hipóteses em que a decisão rescindenda se fundamentar em decisão proferida pela Suprema Corte, o *dies a quo* do biênio decadencial é marcado pela data do trânsito em julgado da decisão proferida pelo C. STF.

Resta saber, então, se as regras acima dispostas se subsomem ao caso *sub judice*, **considerando-se que a presente ação fora ajuizada em 17.3.2021, o trânsito em julgado da decisão rescindenda ocorreu em 9.6.2016 e a decisão do STF, que firmou a Tese de RG 1027, transitou em julgado em 16.4.2019.**

De plano, verifica-se que **esta demanda foi proposta após o decurso do prazo renunciado no art. 975 do CPC, tendo se consumado, por completo, o prazo decadencial de dois anos em 11.6.2018, haja vista a disposição contida no item IX da Súmula n. 100 do TST, em razão da data fatal ter caído em final de semana.**

Porém, levando-se em consideração que o pleito rescisório se pauta na decisão proferida pelo Excelso Pretório, em sede de Repercussão Geral em Recurso Extraordinário 1.057.577/SP, consubstanciada no Tema 1027, que consolidou o entendimento pela vedação dos reajustes salariais aos servidores estaduais (CEETEPS, FAMERP, FAMEMA), fixados com base nas resoluções do CRUESP, cujo trânsito em julgado ocorreu em 16.4.2019, o *dies ad quem* findaria em 16.4.2021, o que, em tese, demonstraria a tempestiva desta lide, ante o disposto no já citado § 8º do art. 535 do CPC.

Entretanto, é cediço que impera em nosso ordenamento jurídico pátrio o princípio da segurança jurídica, segundo o qual é garantida estabilidade às relações jurídicas consolidadas sob a regência de uma determinada lei, de modo que uma nova norma não prejudique situações já definidas, conferindo proteção à coisa julgada. Tanto é que o § 6º do art. 535 do CPC assim dispõe:

[...] § 6º No caso do § 5º, os efeitos da decisão do Supremo Tribunal Federal poderão ser modulados no tempo, **de modo a favorecer a segurança jurídica.** (G. n).

Isso significa dizer que o acolhimento desta lide, com fulcro no § 8º do art. 535 do CPC, alongando, sobremaneira, a possibilidade de ajuizamento desta ação autônoma e excepcional, **quando já de longe ultrapassados, praticamente, 4 anos e 9 meses da última decisão reclamatória aqui versada**, colocaria em risco toda a relação jurídica proferida na consolidada, tanto quanto o sistema normativo, em afronta a coisa julgada de hierarquia Constitucional.

Assim, o elastecimento do prazo enunciado no art. 535, § 8º, do CPC deve ser admitido quando o trânsito em julgado da decisão proferida pela Corte Constitucional, seja em controle de constitucionalidade concentrado ou difuso, ocorrer antes do transcurso do prazo bienal da decisão que se almeja desconstituir, de modo a prestigiar a coisa julgada e a segurança jurídica.

Em outras palavras, no caso em apreço, a relativização da coisa julgada desestabiliza a relação jurídica consumada e a segurança jurídica da decisão judicial transitada em julgado em **9.6.2016**. Pois a demanda fora ajuizada somente em **17.3.2021**. E a Tese de Repercussão Geral

1027 do STF, de 2.2.2019 (acórdão publicado em 8.4.2019 - TJ 16.4.2019), veio a lume depois de dois anos do trânsito em julgado da decisão rescindenda, não tendo o condão de reprimir o prazo decadencial já consumado.

Corroborar com o entendimento perfilhado a jurisprudência do C. TST, proferida pela SBDI-II, quando do julgamento de recurso ordinário em ação rescisória, *in verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. CONFIGURAÇÃO. DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. DECLARAÇÃO SUPERVENIENTE DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 453 DA CLT. AUSÊNCIA DE PRORROGAÇÃO DO PRAZO. 1. Nos termos da Súmula 100 do TST, item I, 'o prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não'. O trânsito em julgado, na reclamação trabalhista, ocorreu em 30.8.2004. Assim, o manejo da ação rescisória, em 20.10.2008, revela a inobservância do prazo decadencial de dois anos, segundo prescreve o art. 495 do CPC. 2. Não há, nos autos, nenhum elemento que evidencie a prorrogação do prazo decadencial, na diretriz do item IX do Verbete Sumular 100/TST. 3. **A superveniente declaração de inconstitucionalidade da lei na qual está fundamentada a decisão rescindenda, não tem o condão de ressuscitar o prazo decadencial já consumado.** Recurso ordinário em ação rescisória conhecido e desprovido. (RO 411000-18.2008.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 13.11.2015). (G. n.).

Da mesma forma leciona o renomado doutrinador Francisco Antônio de Oliveira, a conferir:

Embora se possa falar, em termos, **sobre a relatividade da coisa julgada enquanto não decorrido o prazo preclusivo, esgotado este, a autoridade da coisa julgada fica imune de qualquer possibilidade de ataque. Isso significa que a coisa julgada, seja qual for o vício que a coroa, seja qual seja a ilegalidade praticada, não mais poderá ser rediscutida. Tudo isso em prol do equilíbrio social.** (OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Ação rescisória: enfoques trabalhistas, doutrina, jurisprudência, súmulas.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2012). (G. n.).

No mesmo sentido, inclusive, já se pronunciou esse Colegiado de forma idêntica em diversas outras ações rescisórias envolvendo o mesmo autor e, também, em casos análogos - *vide* Processo n. 0008106-45.2019.5.15.0000, de relatoria do Exmo. Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, julgado na sessão de 26.8.2020; Processos n. 0005770-34.2020.5.15.0000 e 00008961-87.2020.5.15.0000, ambos de relatoria do Exmo. Desembargador Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo, julgados respectivamente nas sessões de 24.2.2021 e 28.4.2021; Processo n. 0008260-29.2020.5.15.0000, de relatoria do Exmo. Desembargador Eduardo Benedito de Oliveira Zanella, julgado na sessão de 26.5.2021.

Com efeito, nos termos do já mencionado art. 975 do CPC, "O direito à rescisão se extingue em 2 (dois) anos contados do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo"; o trânsito em julgado da última decisão proferida na reclamatória trabalhista de origem ocorreu em 9.6.2016. Dessa forma, o ajuizamento da ação rescisória somente em 17.3.2021 evidencia transgressão ao biênio decadencial estabelecido no diploma processual que rege a matéria. A decisão do STF proferida no ARE 1.057.577, de 2.2.2019, que consolidou o Tema de Repercussão Geral 1027, após o lapso de dois anos da decisão rescindenda, não possui o efeito de fazer ressurgir o prazo decadencial já aperfeiçoado, sob pena de arbítrio e discriminação, violando as garantias Constitucionais da coisa julgada e da segurança jurídica, sustentáculos do Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, recente decisão da SDI-2 do TST:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA COM FUNDAMENTO NO ART. 535, §§ 5º E 8º, CPC DE 2015. APLICAÇÃO DOS ÍNDICES FIXADOS PELO CONSELHO DE REITORES DAS UNIVERSIDADES PAULISTAS (CRUESP). PRINCÍPIO DA ISONOMIA. VIOLAÇÃO DO ART. 37, X, DA CONSTITUIÇÃO DA

REPÚBLICA E CONTRARIEDADE À SÚMULA VINCULANTE 37 DO STF. PRAZO DECADENCIAL.

1. A questão objeto da pretensão rescisória diz respeito à análise da constitucionalidade da extensão dos reajustes fixados pelo Conselho de Reitores das Universidades do Estado de São Paulo - CRUESP e concedidos aos servidores da Universidade Estadual Paulista 'Júlio de Mesquita Filho' - UNESP e aos empregados do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, considerando a vinculação econômico-financeira havida entre as instituições.

2. Verifica-se que não houve, em momento algum, análise de constitucionalidade de lei ou ato normativo pela Suprema Corte, tal como previsto no art. 535, §§ 5º e 8º, do CPC. A norma que previu o reajuste das Universidades do Estado de São Paulo permanece hígida, tendo sido considerada inconstitucional tão somente a extensão destes reajustes aos empregados das instituições de ensino autônomas vinculadas.

3. A pretensão não se adequa à hipótese de rescindibilidade de que trata o art. 535, § 8º, do CPC, e sim àquela prevista no art. 966, V, do CPC, razão pela qual o termo a quo da contagem do prazo decadencial para o ajuizamento da ação rescisória passa a ser a data do trânsito em julgado da decisão que concedeu os reajustes, no caso, 23.5.2016.

4. A presente ação, contudo, foi ajuizada em 14.5.2020, restando configurada a decadência.

5. No mesmo sentido, esta SBDI-2, em julgamento realizado em 31.8.2021, manteve, por unanimidade, a decisão que indeferiu a tutela de urgência requerida pela Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto nos autos Ação Rescisória 1000573-64.2021.5.00.0000, de relatoria do Exmo. Ministro Luiz José Dezena da Silva, por entender que o caso não se amolda à regra excepcional do art. 535, §§ 5º e 8º, do CPC, a justificar um prazo decadencial diferenciado.

Recurso ordinário conhecido e provido para acolher a decadência arguida pela ré e julgar extinto o processo com resolução do mérito, na forma prevista nos arts. 487, II, e 975 do CPC.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista n. TST ROT 6543-79.2020.5.15.0000, em que é Recorrente L.A.F. e Recorrido Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza [...].

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento para extinguir o processo com resolução de mérito, na forma prevista nos arts. 487, II, e 975 do CPC. Custas processuais, pelo autor, no importe de R\$ 40,00 (quarenta reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa, das quais fica isento, nos moldes do art. 790-A, I, da CLT. Em razão da improcedência da pretensão desconstitutiva, são devidos honorários advocatícios, no importe de 10% sobre o valor atribuído à causa.

Brasília, 9 de novembro de 2021.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001).

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR

Destarte, considerando-se a não observância do biênio decadencial, declara-se a decadência do pleito rescisório, extinguindo-se a presente ação com resolução de mérito, nos termos do art. 487, II, do CPC.

DIANTE DO EXPOSTO, decide-se rejeitar a preliminar arguida e **pronunciar a decadência do direito rescisório** da presente ação ajuizada pelo **CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA - CEETEPS**, e **julgar** o processo **EXTINTO COM RESOLUÇÃO DE MÉRITO**, nos termos do art. 487, II, do CPC; tudo nos termos da fundamentação.

Honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelo autor, parte vencida, no importe de 10% sobre o valor atribuído à causa - R\$ 14.971,69 (quatorze mil, novecentos e setenta e um reais e sessenta e nove centavos), nos termos do art. 85 do CPC.

Custas processuais a cargo do autor, no importe de R\$ 299,43 (duzentos e noventa e nove reais e quarenta e três centavos), calculadas sobre o valor atribuído à causa, R\$ 14.971,69 (quatorze mil, novecentos e setenta e um reais e sessenta e nove centavos), das quais fica isento, nos termos da Lei. Ciência ao Juízo de Origem.

3ª SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. Em sessão ordinária virtual realizada em 24 de novembro de 2021 (4ª feira), a 3ª Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região julgou o presente processo. Presidiu o julgamento, regimentalmente, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Relator: Desembargador do Trabalho Edison dos Santos Pelegrini; Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella; Juíza Titular de Vara do Trabalho Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti; Desembargadora do Trabalho Susana Graciela Santiso; Desembargador do Trabalho Luiz Felipe Paim da Luz Bruno Lobo; Juiz Titular de Vara do Trabalho Marcelo Garcia Nunes; Desembargador do Trabalho Renan Ravel Rodrigues Fagundes; Juiz Titular de Vara do Trabalho Carlos Eduardo Oliveira Dias; Juiz Titular de Vara do Trabalho Paulo Augusto Ferreira. Inicialmente, deu-se por suspeito, por motivo de foro íntimo, o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Thomas Malm. Ausentes, os Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho Edmundo Fraga Lopes e Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim, por se encontrarem em férias, e justificadamente as Exmas. Sras. Desembargadoras do Trabalho Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa e Maria Madalena de Oliveira. Convocados, nos termos do Regimento Interno, para compor a presente sessão, os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho Marcelo Garcia Nunes (na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa), Marina de Siqueira Ferreira Zerbinatti (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Edmundo Fraga Lopes), Carlos Eduardo Oliveira Dias (na cadeira da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Larissa Carotta Martins da Silva Scarabelim), e Paulo Augusto Ferreira (na vaga da Exma. Sra. Desembargadora do Trabalho Olga Aida Joaquim Gomieri). Participaram da sessão para julgar processos de suas competências, os Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho Fabio Grasselli, Luis Henrique Rafael, Orlando Amâncio Taveira e Hécio Dantas Lobo Júnior, e ainda, os Exmos. Srs. Juízes Titulares de Vara do Trabalho Alexandre Vieira dos Anjos (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza), Patrícia Glugovskis Penna Martins (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Eduardo Benedito de Oliveira Zanella) e José Antônio Gomes de Oliveira (na cadeira do Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Thomas Malm). O Ministério Público do Trabalho esteve presente na pessoa da Exma. Sra. Procuradora do Trabalho Renata Cristina Piaia Petrocino.

Resultado

ACORDAM os Exmos. Srs. Magistrados da 3ª Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o presente processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.

Votação por maioria, vencido o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Renan Ravel Rodrigues Fagundes, que afastava a decadência, nos termos da divergência acostada.

Divergência: “Com todo respeito ao douto Relator, perfilho entendimento diverso sobre o tema. Embora seja imprescindível priorizar a garantia da coisa julgada, para preservar o princípio da segurança jurídica, o Legislador, no § 15 do art. 525, assim como no § 8º do art. 535, ambos do CPC, contemplou prazo diferenciado para o ajuizamento da ação rescisória, na hipótese de a coisa julgada estar fundada ‘em aplicação ou interpretação da lei ou do ato normativo tido pelo Supremo Tribunal Federal como incompatível com a Constituição Federal, em controle de constitucionalidade concentrado ou difuso’. Entendo que essa hipótese se faz presente no caso em tela, ao menos a partir da repercussão geral (Tema 1027). Buscando um parâmetro para aplicação da interpretação conforme a Constituição, que pudesse contemplar a garantia da autoridade da coisa soberanamente julgada com a autoridade da Constituição, parece-me razoável a aplicação do critério sugerido por Teresa Arruda Alvim e Maria Lucia Lins da Conceição [...], também sinalizado pelo jurista Rodrigo Barioni, que invoca o critério cronológico diferenciado, já preconizado no art. 975, § 2º, do CPC, ali criado para estabelecer um limite temporal de cinco anos do trânsito em julgado para o ajuizamento de ação rescisória pautada em prova nova. Por esse critério,

o prazo decadencial, para eventual invocação da regra preconizada no § 15 do art. 525 ou do § 8º do art. 535, ambos do CPC, seria a adoção do prazo máximo de cinco anos entre o trânsito em julgado da decisão rescindenda e a decisão superveniente do STF, seja reconhecendo a inconstitucionalidade da norma, seja declarando a incompatibilidade da aplicação/interpretação da norma e a Constituição, em controle concentrado ou difuso. Nessa perspectiva, o trânsito em julgado da decisão rescindenda ocorreu em 9.6.2016, o Tema de repercussão geral 1027, em 16.4.2019, e a presente ação foi ajuizada dentro dos cinco anos contados do trânsito em julgado. Portanto, afastaria a decadência. RENAN RAVEL RODRIGUES FAGUNDES / Gabinete do Desembargador Renan Ravel Rodrigues Fagundes”.

EDISON DOS SANTOS PELEGRINI
Desembargador Relator

DEJT 9 dez. 2021, p. 251.

Acórdão PJe Id. c6ad248
Processo TRT 15ª Região 0011639-13.2020.5.15.0053
RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA
Origem: 4ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS
Juíza Sentenciante: MARIANA CAVARRA BORTOLON VAREJÃO

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NO CURSO DA PANDEMIA. CARDIOPATIA GRAVE. TRABALHADORA PERTENCENTE AO GRUPO DE RISCO. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA. Cabe à reclamada o ônus de afastar os elementos constitutivos alegados na petição inicial, presumidamente verificáveis quando comprovada a existência de doença grave de conhecimento do empregador. No caso em exame, a reclamante era portadora de cardiopatia grave e, além da presunção que favorece a trabalhadora, nos termos da Súmula n. 443 do C. TST, o conjunto probatório apresenta elementos suficientes que demonstram que a patologia e o fato de a reclamante se enquadrar no grupo de pessoas com maior risco de desenvolver complicações decorrentes da Covid-19, foram elementos determinantes para a extinção do contrato de trabalho, diante da inequívoca ciência da empregadora acerca dos riscos a que a trabalhadora estava exposta e o depoimento da testemunha que sugere a tentativa de isenção de responsabilidade da empresa. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Para os casos de dispensa discriminatória, o dano moral é presumido, conforme previsão do *caput* do art. 4º da Lei n. 9.029/1995, que faculta ao trabalhador a reintegração ou o pagamento em dobro do período de afastamento, **além do direito à reparação pelo dano moral**. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Mantidos os honorários arbitrados na sentença, em 10%, uma vez que em conformidade com o art. 791-A da CLT, considerando a natureza e complexidade da causa, bem como o trabalho desenvolvido. JUSTIÇA GRATUITA. Comprovado que a reclamante recebia salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e declarando-se desempregada, cabia à reclamada apresentar prova capaz de infirmar esses elementos; mantidos os benefícios da justiça gratuita. **Recurso da reclamada parcialmente conhecido e não provido.**

Inconformada com a r. sentença que julgou parcialmente procedente a presente reclamação trabalhista, recorre a reclamada, pleiteando que seja afastado o reconhecimento da dispensa discriminatória e a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Subsidiariamente,

pede a redução do valor da indenização, a aplicação da Súmula n. 439 do C. TST quanto à correção monetária, e que os juros de mora sejam calculados a partir do trânsito em julgado. Contesta os benefícios da justiça gratuita concedidos à reclamante e pede a condenação da autora ao pagamento de honorários advocatícios calculados sobre a parcela parcialmente improcedente dos pedidos, bem como a redução do percentual fixado pela origem. Tempestivo. Representação processual regular.

Comprovado o preparo com recolhimento das custas e a juntada de apólice com cláusula de renovação automática e vinculada ao presente processo. Contrarrazões apresentadas pela reclamante. Manifestação do Ministério Público do Trabalho pugnando pelo conhecimento e não provimento do recurso.

É o relatório.

As referências às folhas dos autos levam em consideração o *download* completo do processo em formato Pdf, em ordem crescente.

Voto

ADMISSIBILIDADE

Não conheço do tópico do recurso da reclamada que pleiteia a aplicação da Súmula n. 439 do C. TST para o cálculo da correção monetária, por ausência de interesse, uma vez que a sentença já estabeleceu esse critério.

Não conheço do tópico do recurso da reclamada que pleiteia a condenação da autora ao pagamento de honorários advocatícios calculados sobre a parcela parcialmente improcedente dos pedidos, por ausência de interesse, uma vez que a sentença assim já se posicionou. Embora este julgador considere que a procedência parcial - que não se confunde com a sucumbência recíproca - não deveria ensejar a condenação da autora, essa matéria não foi objeto de recurso pela reclamante, sendo impossível a revisão da sentença, sob pena de reforma *in pejus*.

Conheço dos demais tópicos do recurso ordinário interposto pela reclamada, pois preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DANO MORAL

A reclamada pede que seja afastado o reconhecimento da dispensa discriminatória e a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, alegando que não houve prática de ato que se enquadre na hipótese da Súmula n. 443 do C. TST, considerando que a autora trabalhava como atendente de caixa e, nesse caso, seria impossível continuar suas atividades no sistema de *home office*.

Afirma que o depoimento prestado por sua testemunha comprova que foi a reclamante quem pretendia se desligar da empresa e que a demissão sem justa causa operou-se como forma de auxiliar a trabalhadora, dentro de um contexto em que a reclamada também fazia alguns ajustes no seu quadro de pessoal.

Argumenta que a doença da reclamante, cardiomiopatia hipertrófica, não é causadora de estigma ou preconceito, e que, mesmo assim, concedeu férias à autora e propôs que a trabalhadora permanecesse afastada, com débito em banco de horas. Também alega que comprovou a dispensa de outros trabalhadores no mesmo período.

Articula que, em razão da regularidade da dispensa, não há que se falar em indenização por danos morais, mesmo porque não estaria demonstrada a ocorrência de ato ilícito. Subsidiariamente, alega que o valor arbitrado pela Origem, de R\$ 15.000,00, é excessivo, pelo que pleiteia sua redução, aplicando-se os critérios do art. 223-G, § 1º, da CLT, e que os juros de mora sejam calculados a partir do trânsito em julgado.

Em que pesem os argumentos da reclamada, a sentença não merece reparos.

É incontroverso que a reclamada tinha conhecimento de que reclamante é portadora de cardiopatia considerada grave, tanto que o médico que a atendeu recomendou o afastamento

do trabalho em razão da pandemia do coronavírus (fl. 17), o que atrai a aplicação do entendimento consolidado na Súmula n. 443 do C. TST, presumindo-se que a dispensa ocorreu de forma discriminatória, sendo do empregador o ônus de provar que agiu de forma isenta no ato da demissão:

SUM-443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

A jurisprudência da Corte Superior tem prevalecido no sentido de ser necessária a inversão do ônus da prova. Isto é, cabe ao empregador o ônus de afastar os elementos constitutivos alegados na petição inicial, presumidamente verificáveis quando comprovada a existência de doença grave de conhecimento do empregador.

Nesse sentido, transcrevo abaixo paradigmático aresto da SBDI-1 do C. TST, rememorando que as bases que deram ensejo à edição da Súmula n. 443 encontram esteio em um arcabouço jurídico valoroso, a partir de interpretação constitucional que se confere à Lei n. 9.029/1995 e à luz da Convenção 111 da OIT:

RECURSO DE EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N. 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA PROSTÁTICA. DOENÇA QUE GERA ESTIGMA. SÚMULA N. 443 DO TST. **INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.** A Súmula n. 443 do TST estabelece presunção de discriminação na ruptura contratual quando o empregado apresenta doença grave, que suscite estigma ou preconceito. À luz de tal verbete, nesses casos, há inversão do ônus da prova e incumbe ao empregador comprovar ter havido outro motivo para a dispensa. É essa a hipótese dos autos, considerando que o autor foi acometido de neoplasia prostática, doença grave comumente associada a estigmas. Estigma nada mais é do que marca, sinalização, diferenciação, que procura assinalar alguém em face do grupo social. Ressalta a condição de inferioridade do indivíduo, que tende a justificar uma ação excludente ou discriminatória se a pessoa é acometida por neoplasia maligna. No caso, não há elementos que afastem a presunção de discriminação. Apesar de o Tribunal Regional ter mencionado que a dispensa decorreu dos 'novos rumos da empresa', não explicitou a razão pela qual o perfil profissional do reclamante não era compatível com essa direção. **Os fundamentos exclusivamente econômicos invocados na decisão regional, tais como contratar empregados com salário menor, a fim de reduzir os custos e aumentar os lucros, como prática 'típica do sistema capitalista', não se sobrepõem a outros valores, como a função social da empresa, a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana,** num contexto em que o empregado dedicou quase 28 anos de sua vida profissional à reclamada e prestou-lhe serviços reconhecidamente relevantes. O desempenho de destaque do autor é afirmado em algumas passagens do acórdão regional: 'o autor era reconhecido como empregado eficiente e valorizado pela experiência [...] De outro lado, não faltaram ao reclamante felicitações, troféus e boas avaliações sobre sua competência funcional, independente da idade sua experiência era constantemente elogiada. Tanto que se aposentou na ré e continuou trabalhando, produzindo e ascendendo em sua carreira. Seu salário (R\$ 24.869,90) possivelmente era fruto de sua dedicação e merecimento'. **Contribuiu, portanto, ao longo de todos esses anos, para o sucesso do empreendimento e, num momento delicado, em que fora acometido de doença grave, de conhecimento do empregador (como também se infere do quadro fático consignado), foi dispensado imotivadamente.** Merece destaque, ainda, o registro de que a empresa estava numa fase pujante, 'alcançando à época em que o autor laborava recordes de produção e crescimento'. O exercício da atividade econômica, premissa legitimada em um sistema capitalista de produção, **está condicionado pelo art. 170 da Constituição à observância dos princípios nele enumerados, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, de acordo com a justiça social (caput) e a função social da propriedade (inciso III),** este último perfeitamente lido como função social da empresa. Em sintonia com os

aludidos mandamentos constitucionais, a Lei n. 9.029/95 dispõe acerca da proibição da exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Em seu art. 1º, estabelece que 'fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal'. O rol de condutas discriminatórias, a que se refere o citado dispositivo, é meramente exemplificativo. Em completa harmonia com o ordenamento jurídico brasileiro, a Convenção n. 158 da OIT - ainda que denunciada pelo Governo Brasileiro e possua como objeto o término do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, pode ser referenciada como *soft law* - dispõe em seu art. 4º que 'Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço'. Se o referido artigo trata das justificativas para o término da relação de emprego, o art. 5º dispõe sobre os motivos que não servirão de justificativa: 'Entre os motivos que não constituirão causa justificada para o término da relação de trabalho constam os seguintes: a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho; b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, ascendência nacional ou a origem social; e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade'. Esse rol exemplificativo remete à **Convenção n. 111 da OIT, promulgada pelo Decreto n. 62.150/68 e que trata da vedação do tratamento discriminatório, dispõe no item 1.a do art. 1º: 'Para fins da presente convenção, o termo 'discriminação' compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão'. A Súmula n. 443 do TST foi editada à luz desse arcabouço jurídico. Assim, a melhor interpretação que se faz dela é justamente a que se coaduna com as normas referidas e a ponderação que deve existir entre valores igualmente consagrados no âmbito constitucional. A esse propósito, assinala o Ministro Luís Roberto Barroso: '[...] a interpretação constitucional viu-se na contingência de desenvolver técnicas capazes de produzir uma solução dotada de racionalidade e de controlabilidade diante de normas que entrem em rota de colisão. O raciocínio a ser desenvolvido nessas situações há de ter uma estrutura diversa, que seja capaz de operar multidirecionalmente, em busca da regra concreta que vai reger a espécie. Os múltiplos elementos em jogo serão considerados na medida de sua importância e pertinência para o caso concreto. A subsunção é um quadro geométrico, com três cores distintas e nítidas. A ponderação é uma pintura moderna, com inúmeras cores sobrepostas, algumas se destacando mais do que outras, mas formando uma unidade estética'. (**Curso de direito constitucional contemporâneo**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 362). Na situação em concreto, feita a ponderação entre os princípios que garantem a livre iniciativa e o desenvolvimento econômico e aqueles que tutelam o trabalho, prevalecem estes últimos, como diretriz de interpretação do verbete em discussão. **Assim, há presunção de ser discriminatória a dispensa do empregado portador de neoplasia maligna e a Súmula n. 443 desta Corte, por tratar de presunção de discriminação, exige que esta seja afastada pela empresa, mediante prova cabal e insofismável, e não pelo empregado.** Precedentes desta Corte. Recurso de embargos conhecido e não provido. (E-ED-RR 68-29.2014.5.09.0245, Órgão Judicante Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Redator Cláudio Mascarenhas Brandão, julgamento 4.4.2019, publicação 26.4.2019). (G. n.).**

E diferentemente do que alega a reclamada, a jurisprudência do C. TST vem se manifestando reiteradamente no sentido de que a cardiopatia grave é doença que causa estigma, conforme arestos que adiante transcrevo:

B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE CARDIOPATIA GRAVE SÚMULA 443/TST. DANO MORAL DECORRENTE DA DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.** Presume-se discriminatória a ruptura arbitrária do contrato de trabalho, quando não comprovado um motivo justificável, em face de circunstancial debilidade física causada por doença grave. Esse entendimento pode ser abstraído do contexto geral de normas do nosso ordenamento jurídico, que entende o trabalhador como indivíduo inserto numa sociedade que vela pelos valores sociais do trabalho, pela dignidade da pessoa humana e pela função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, e 170, III e VIII, da CF). Não se olvide, outrossim, que faz parte do compromisso do Brasil, também na ordem internacional (Convenção 111 da OIT), o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral. Na esteira desse raciocínio, foi editada a Súmula 443/TST, que delimita a pacificação da jurisprudência trabalhista neste aspecto, com o seguinte teor: 'Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego'. **Importante registrar que, seguindo a diretriz normativa proibitória de práticas discriminatórias e limitativas à manutenção da relação de trabalho, tem-se que a não classificação da doença do empregado como suscetível de causar estigma ou preconceito, a teor da Súmula 443 desta Corte Superior, não constitui, por si só, em óbice à constatação da ocorrência de dispensa discriminatória, quando tal prática ilícita emergir do acervo probatório produzido nos autos.** Nesse passo, se o ato de ruptura contratual ofende princípios constitucionais basilares, é inviável a preservação de seus efeitos jurídicos. Frise-se, entretanto, que a presunção de ilegalidade do ato de dispensa do empregado portador de doença grave, ressoante na jurisprudência trabalhista, não pode ser de modo algum absoluta, sob risco de se criar uma nova espécie de estabilidade empregatícia totalmente desvinculada do caráter discriminatório que se quer reprimir. Assim, além da viabilidade da dispensa por justa causa, é possível também que a denúncia vazia do contrato de trabalho seja considerada legal e não se repute discriminatório o ato de dispensa. Porém esse não é o caso dos autos. Na hipótese, registra o acórdão regional que 'a empresa tinha conhecimento de que o autor é portador de cardiopatia. Entretanto, não se pode dizer que tal patologia, apesar de grave, seja capaz, por si só, de estigmatizar ou gerar preconceito de qualquer natureza'. **Nesse cenário, evidencia-se dos elementos fáticos delineados pela Corte Regional que o Reclamante foi dispensado doente e que a Ré detinha conhecimento sobre o seu quadro de saúde, bem como sobre a probabilidade de novos afastamentos em razão da doença - de incontestável natureza grave. Desse modo, considera-se que a decisão regional, ao entender que não houve discriminação na dispensa do Reclamante, foi proferida em dissonância ao entendimento consubstanciado na Súmula 443/TST.** Registre-se, outrossim, que a conduta discriminatória é gravemente censurada pela ordem jurídica, especialmente a partir dos comandos constitucionais de 5.10.1988 (Preâmbulo do Texto Máximo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV; art. 5º, *caput* e inciso I; art. 5º, III, *in fine*, todos preceitos da Constituição da República). Na hipótese, forçoso concluir que é inequívoco o dano moral sofrido pelo Reclamante, pois a caracterização da dispensa discriminatória configura ato ilícito que atentou contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR 10294-11.2019.5.15.0097, Órgão Judicante 3ª Turma, Relator: Mauricio Godinho Delgado, julgamento 25.11.2020, publicação 27.11.2020). (G. n.).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. **DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NECESSÁRIA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. CARDIOPATIA GRAVE.** No caso, o Regional manteve a sentença em que se concluiu, com base nas provas dos autos, que a dispensa do autor foi discriminatória, porquanto sua demissão ocorreu por conta da patologia que o acometeu (cardiopatia grave). Destacou a Corte de origem que 'causa desconfiança e causou estranheza ao Perito Judicial o fato de o obreiro ter sido realocado em função compatível com a sua saúde (atividades leves), e, logo após

o retorno de seu último afastamento com restrição de trabalho, foi demitido'. Em casos como o dos autos, não há dúvida de que cabia à empregadora comprovar cabalmente que a dispensa do autor sem justa causa ocorreu por algum motivo razoável e sem ligação com a grave doença que recentemente o acometera. **Esse princípio da inversão do ônus da prova em detrimento do empregador é reconhecido internacionalmente como aplicável a todos os casos em que se alega, com razoabilidade (como neste caso), a ocorrência de dispensa discriminatória, e não apenas aos que versam sobre empregados portadores de doença grave que suscite estigma ou preconceito. Ou seja, não é só nesses últimos casos que deve incidir a louvável e necessária técnica da inversão probatória.** A rigor, se há provas indiciárias, como no caso dos autos, da ocorrência de discriminação, não se trata aqui de mera presunção decorrente da inversão do ônus da prova, mas, sim, de valoração do conjunto probatório pelas instâncias ordinárias e, como tal, imune à sua revisão por esta instância recursal de natureza extraordinária, nos precisos e acertados termos da Súmula n. 126 do TST, inteiramente aplicável à hipótese. Ademais, a jurisprudência desta Corte posiciona-se no sentido de que a despedida de empregado doente caracteriza ato discriminatório passível de ensejar o direito ao recebimento de indenização por dano moral, razão pela qual não merece reparos a decisão proferida pelo Regional. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR 10645-54.2015.5.15.0119, Órgão Judicante 2ª Turma, Relator José Roberto Freire Pimenta, julgamento 26.11.2019, publicação 29.11.2019). (G. n.).

Nesse contexto, cabia à reclamada o ônus de demonstrar a ausência de discriminação, mas ao contrário do que defendeu em seu recurso, além da manutenção do *status* processual que confere presunção favorável à reclamante, entendo que o contexto probatório corrobora a narrativa apresentada na petição inicial.

Primeiramente, destaco que o depoimento da única testemunha da reclamada ouvida em audiência deve ser interpretado com cautelas, uma vez que a depoente ocupa o cargo de gerente, com poderes de admitir e demitir funcionários, em decisão conjunta com o RH e o diretor da loja, além de também pode aplicar advertências e suspensões (fl. 194).

Dessa forma, está claro que a testemunha apresenta alto alinhamento com as estratégias administrativas da empresa, exercendo parcela relevante do poder diretivo do empregador, o que prejudica o relato dos fatos com a isenção de ânimo necessária, tanto que a testemunha narrou que a reclamante teria lhe agradecido por decidir dispensá-la, o que sugere que a depoente participou dessa decisão administrativa.

De qualquer forma, mesmo que se considere o depoimento como prova isenta a ser valorada pelo magistrado, tal como o Juízo de primeiro grau entendo que **a testemunha narrou um cenário que demonstra à sociedade que a demissão da reclamante ocorreu exatamente em razão de sua patologia, que a enquadrava no grupo de risco em caso de infecção pelo SARS-CoV-2:**

- 1) que trabalha na reclamada desde 2011, atualmente como gerente de atendimento e relacionamento; que nesse cargo a depoente pode demitir e admitir funcionários, em decisão conjunta com o RH e o diretor da loja; que a depoente também pode aplicar advertências e suspensões;
- 2) **que foi proposto um acordo para a reclamante ou assinar uma carta se responsabilizando por estar na empresa, ou caso não quisesse trabalhar presencialmente, geraria um banco de horas para compensar depois;**
- 3) que logo que começou a pandemia a reclamante apresentou à empresa uma declaração médica falando que não poderia trabalhar presencialmente por um problema de saúde; que a reclamante ficou em casa, e a loja continuou efetuando o pagamento normalmente; passados alguns dias, a empresa concedeu férias para alguns colaboradores, inclusive a reclamante, que teve 20 dias de férias; **após esse período, a reclamante retornou ao trabalho; que perguntada se estava confortável em trabalhar, a reclamante disse que não estava**, que inclusive tinha perdido um parente; que nesse dia a reclamante nem trabalhou, teve o dia abonado e retornou para casa;
- 4) passados mais 10 dias de férias, **foi perguntado à reclamante se ela queria ser**

desligada da empresa, porque iriam fazer o desligamento de outros colaboradores (alguns por estarem desconfortáveis em trabalhar, por terem crianças em casa, ou pais idosos, ou com medo, outras pessoas por estarem com baixa produtividade); que a reclamante disse que queria, a reclamante agradeceu muito à depoente, e disse que a depoente estava tirando um peso grande da reclamante, que estava passando por problemas familiares;

5) que na empresa tem uma atendente de caixa que está no grupo de risco e está em *home office*, sem geração de banco de horas negativo; que a Sra. I. ficou um período no acordo em casa, gerando horas negativas, depois na mudança de fase ela foi realocada para o trabalho em *home office*, sem gerar as horas negativas; que ela está em *home office* até hoje; que tem outro funcionário, J., que passou pelo mesmo processo, e atualmente está trabalhando presencialmente; [...] (G. n.).

O depoimento demonstra que, de fato, a reclamante não passou por situações confortáveis ao ser confrontada com uma declaração de responsabilidade por trabalhar presencialmente, enquanto o atestado médico determinava seu afastamento. E a alternativa não me parece viável, pois não se imagina como a reclamante proveria seu sustento ao ficar em casa gerando banco de horas negativo para compensação em futuro indefinido.

Registra-se que a própria reclamada argumentou em seu recurso que a reclamante não poderia ser adaptada em *home office*, pois era atendente de caixa. Contudo, essa narrativa não corresponde ao modelo adotado pela empresa com relação a outra atendente de caixa que permaneceu em trabalho remoto, como exposto no depoimento acima transcrito.

Nesse sentido, entendo que o conjunto probatório conduz à conclusão de que a patologia e o fato de a reclamante se enquadrar no grupo de pessoas com maior risco de desenvolver complicações decorrentes da Covid-19 foram elementos determinantes para a extinção do contrato de trabalho, o mesmo não podendo ser afirmado com relação aos outros três contratos extintos informados pela reclamada às fls. 184-192.

Embora se reconheça o cenário delicado decorrente dessa grave crise sanitária, entendo que não há elementos nos autos que possam afastar a presunção favorável à trabalhadora, tampouco infirmar os elementos indiciários que demonstram a causalidade direta entre a dispensa, a patologia e a pandemia do coronavírus, diante da inequívoca ciência da reclamada, comprovada pelo atestado médico sobre a condição de saúde da autora, bem como do depoimento da testemunha que sugere a tentativa de isenção de responsabilidade da empresa, a qual, aliás, nem sequer recorreu ao sistema previdenciário para tentar o afastamento da trabalhadora.

Portanto, mantenho a conclusão da sentença sobre a caracterização de dispensa discriminatória.

Quanto ao dano moral, também não tem razão a reclamada.

Para os casos de dispensa discriminatória, o dano é presumido, conforme previsão do *caput* do art. 4º da Lei n. 9.029/1995, que faculta ao trabalhador a reintegração ou o pagamento em dobro do período de afastamento, **além do direito à reparação pelo dano moral**, sendo inegável o sofrimento experimentado pela parte autora e a lesão que extrapola a esfera material.

A indenização fixada pelo juízo de origem, no importe de R\$ 15.000,00, cerca de dez vezes o salário da trabalhadora, deve ser mantida, uma vez que observados os critérios da razoabilidade e proporcionalidade, bem como a fim de garantir a observância do caráter pedagógico e reparatório.

Outrossim, ainda que se aplique o duvidoso critério estabelecido no art. 223-G, § 1º, como requerido pela reclamada, considero a ofensa de natureza grave, incidindo o inciso III do referido dispositivo que permite a fixação do valor em até vinte vezes o salário do ofendido.

Com relação à correção monetária, para que se aplique o entendimento consolidado na Súmula n. 439 do C. TST, como exposto no início deste julgado, a reclamada nem sequer possui interesse em seu recurso, uma vez que a sentença já estabeleceu esse critério.

E aplicando-se o critério da mesma Súmula, não há que se falar em cálculo dos juros somente a partir do trânsito em julgado, como pretende a recorrente.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Mantenho os honorários arbitrados na sentença, em 10%, uma vez que em conformidade com o art. 791-A da CLT, considerando a natureza e complexidade da causa, bem como o trabalho desenvolvido.

JUSTIÇA GRATUITA

O TRCT juntado aos autos comprova que a reclamante recebia salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. A reclamante também declarou estar desempregada e a reclamada não apresentou nenhuma prova capaz de infirmar esses elementos, ônus que lhe cabia.

Portanto, mantenho os benefícios da justiça gratuita concedidos à reclamante, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT.

PREQUESTIONAMENTO

Em conformidade com os termos da Súmula n. 297 do C. TST, diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito, sendo que a OJ da SDI-1/TST n. 118 do C. TST, por seu turno, estabelece que havendo tese explícita sobre a matéria na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado. Assim, considero prequestionadas todas as matérias que foram objeto de recurso.

Diante do exposto, decide-se **CONHECER PARCIALMENTE** do recurso ordinário interposto por L.M.C.B.B. e **NÃO O PROVER**, mantendo inalterada a sentença atacada, nos termos da fundamentação.

PROCESSO JULGADO EM SESSÃO ORDINÁRIA TELEPRESENCIAL REALIZADA EM 9 DE NOVEMBRO DE 2021. Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Orlando Amâncio Taveira. Composição: Relator Desembargador do Trabalho Orlando Amâncio Taveira; Juiz do Trabalho José Antônio Gomes de Oliveira; Desembargador do Trabalho Thomas Malm. Convocado o Juiz José Antônio Gomes de Oliveira para substituir o Desembargador Luiz Roberto Nunes, que se encontra em férias. Compareceu para sustentar oralmente pela recorrida N.C.F.A., o Dr. Saulo Matias dos Santos Pereira Cardoso. Ministério Público do Trabalho: Exmo.(a) Sr.(a) Procurador(a) ciente.

ACÓRDÃO

Acordam os magistrados da 8ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pelo Exmo. Sr. Relator.
Votação unânime.

ORLANDO AMÂNCIO TAVEIRA
Desembargador Relator

DEJT 17 nov. 2021, p. 4352.

AÇÃO

1. AÇÃO RESCISÓRIA. ART. 966, V, DO CPC. VIOLAÇÃO AO ART. 137 DA CLT E À SÚMULA N. 450 DO TST. ATRASO ÍNFIMO NO PAGAMENTO DAS FÉRIAS. DECISÃO PLENÁRIA DO TST - INTERPRETAÇÃO RESTRITIVA. MATÉRIA CONTROVERTIDA. APLICAÇÃO DAS SÚMULAS N. 343 DO STF E 83 DO TST. Descabe ação rescisória por violação manifesta de norma jurídica acerca de alegação de atraso ínfimo no pagamento de férias, pois a decisão proferida pelo Plenário do C. TST, nos autos do processo E-RR n. 0010128-11.2016.5.15.0088, apenas deu interpretação restritiva ao disposto na Súmula n. 450 do TST para aquele caso. Trata-se o tema de matéria deveras controvertida na jurisprudência, ensejando a aplicação das Súmulas n. 343 do STF e 83 do TST, tornando improcedente o pleito rescisório. TRT 15ª Região 0007090-85.2021.5.15.0000 AR - Ac. PJe 3ª SDI. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 6 dez. 2021, p. 808.

2. AÇÃO RESCISÓRIA. DECADÊNCIA. CONFIGURAÇÃO. SUPERVENIÊNCIA DE DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL COM REPERCUSSÃO GERAL. TEMA 1027. IMPOSSIBILIDADE DE REPRISTINAÇÃO DO PRAZO DECADENCIAL. Consumado o prazo decadencial de dois anos do trânsito em julgado da decisão rescindenda, não há repristinação pela superveniência do Tema 1027 de Repercussão Geral do STF, sob pena de violação às garantias Constitucionais da coisa julgada e da segurança jurídica, sustentáculos do Estado Democrático de Direito. TRT 15ª Região 0005902-57.2021.5.15.0000 AR - Ac. PJe 3ª SDI. Rel. Edison dos Santos Pelegrini. DEJT 9 dez. 2021, p. 251.

ACIDENTE

1. ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. AUSÊNCIA DO DEVER DE INDENIZAR DO EMPREGADOR. A obrigação de indenizar o empregado por lesões/sequelas causadas por infortúnios laborais, lato sensu, decorre de dolo ou culpa quanto à sua ocorrência, omissão quanto à prevenção, exposição do trabalhador a riscos decorrentes da atividade do empregador (inteligência do art. 7º, incisos XXII e XXVIII, da Constituição e art. 927, cabeça e parágrafo único, do Código Civil). Se o empregado for o único causador do evento funesto, não há como impor à empregadora culpa e condená-la a indenizar, porquanto cuidar da segurança no trabalho não é obrigação exclusiva do empregador, ao trabalhador cabe observar as normas de segurança e colaborar na prevenção de acidentes (art. 158 da CLT). TRT 15ª Região 0010661-64.2019.5.15.0055 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 1º dez. 2021, p. 629.

2. RECURSO ORDINÁRIO. ACIDENTE DE TRAJETO. FATO DE TERCEIRO. EXCLUDENTE DE ILICITUDE. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Embora a jurisprudência entenda que às empresas de construção civil aplica-se a teoria do risco (art. 927, parágrafo único, do CC), pelo fato de seus empregados estarem expostos a maior probabilidade de sinistro, no caso em apreço o acidente noticiado na petição inicial não está relacionado com a atividade do autor. Portanto, não há que se falar em responsabilidade civil objetiva. Também não se cogita de responsabilidade subjetiva, pois, diante do contexto fático, em que pese se tratar de acidente de trajeto, o nexo de causalidade foi rompido por fato de terceiro, o qual não guarda qualquer relação com a atividade desenvolvida pela reclamada. Entendo, assim como a origem, que é irrelevante, para fins de imputação de culpa à

empregadora, o fato de o autor estar se locomovendo ao trabalho utilizando sua motocicleta (e não outro meio de transporte), pois quem causou o acidente, de forma imprevisível e inesperada, foi um terceiro, totalmente estranho à relação contratual. Destarte, não há que se imputar culpa, pelo ocorrido, à reclamada. Ausente a culpa, tornam-se indevidas as indenizações por danos morais, materiais e estéticos, em razão das sequelas advindas do acidente. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010678-02.2019.5.15.0023 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 22 nov. 2021, p. 1016.

ACÚMULO DE FUNÇÃO

ACÚMULO DE FUNÇÕES. DESEQUILÍBRIO CONTRATUAL INEXISTENTE. ADICIONAL INDEVIDO. O acúmulo de funções apto a ensejar diferenças remuneratórias é aquele que provoca desequilíbrio quantitativo ou qualitativo entre os serviços exigidos e a contraprestação salarial pactuada. Na inexistência de cláusulas discriminatórias das tarefas, ou de norma coletiva com previsão de pagamento de adicional, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, especialmente na hipótese em que as atividades são exercidas no curso da jornada normal. Inteligência do art. 456, parágrafo único, da CLT. TRT 15ª Região 0010115-06.2021.5.15.0098 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. José Antônio Gomes de Oliveira. DEJT 18 nov. 2021, p. 6586.

ADICIONAL

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE. VENCIMENTO OU SALÁRIO-BASE. LEI FEDERAL N. 11.350/2006, ALTERADA PELA LEI N. 13.342/2016. Perscrutando a Lei n. 11.350/2006, verifica-se que seu art. 9º-A, § 3º, incluído pela Lei Federal n. 13.342/2016, foi expresso ao disciplinar que o adicional de insalubridade a ser pago aos Agentes Comunitários de Saúde terá como base de cálculo o vencimento ou salário-base. Nesse contexto, o óbice inserto na Súmula Vinculante n. 4 foi afastado, uma vez que o Poder Legislativo estabeleceu, de forma expressa e mediante lei em sentido formal, a base de cálculo a ser utilizada para o cálculo do adicional de insalubridade devido àqueles profissionais. Mantém-se, portanto, a r. sentença. TRT 15ª Região 0011093-23.2021.5.15.0117 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 nov. 2021, p. 1733.

AGRAVO

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO ORDINÁRIO. DEPÓSITO RECURSAL. SENTENÇA SEM CONDENAÇÃO EM PECÚNIA. DESERÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA. O objetivo do depósito recursal é garantir ao vencedor do litígio o recebimento da verba reconhecida em juízo. Contudo, “os honorários não se inserem na quantia a ser recebida pela parte vencedora e não são objeto de depósito recursal, pois são devidos exclusivamente ao advogado constituído nos autos” (RR 20385-65.2016.5.04.0003). Sendo assim, confere-se provimento ao presente agravo de instrumento, para afastar a deserção e determinar o destrancamento do recurso ordinário interposto pelas agravantes. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010531-36.2019.5.15.0100 AIRO - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 out. 2021, p. 1858.

2. AGRAVO DE INSTRUMENTO. AGRAVO DE PETIÇÃO INTERPOSTO CONTRA SENTENÇA DE LIQUIDAÇÃO. NÃO CABIMENTO. Encontra-se amplamente pacificado que a sentença de liquidação possui natureza de decisão interlocutória, não podendo ser atacada diretamente por meio de agravo de petição. Desse modo, a insurgência relacionada ao *quantum debeatur*, diante do caráter interlocutório, deve, primeiro, ser procedida por meio de competente impugnação à sentença de liquidação ou embargos à execução. Nesse sentido, o § 3º do art. 884 da CLT e a jurisprudência do C. TST que se encontra firmada. Portanto, somente depois de exaurido o iter processual normal na instância primária restará autorizada a interposição do recurso competente (art. 897, alínea “a”, da CLT), o que não foi observado *in casu*. Nego provimento. TRT 15ª Região

0010102-71.2018.5.15.0143 AIAP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 20 out. 2021, p. 1202.

3. AGRADO DE PETIÇÃO EM EMBARGOS DE TERCEIRO. COMPROMISSO DE COMPRA E VENDA FIRMADO ANTES DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO PRINCIPAL. FRAUDE À EXECUÇÃO NÃO CARACTERIZADA. INSUBSISTÊNCIA DA PENHORA MANTIDA. No presente caso, o compromisso de compra e venda de fls. 17-18 revela que o ora agravado adquiriu o imóvel em questão em 15.6.1989, ou seja, em data anterior ao ajuizamento da ação principal (24.1.1992). A boa-fé, diga-se, se presume. Este é o entendimento que se extrai, por interpretação analógica, da Súmula n. 375 do C. STJ, *in verbis*: “O reconhecimento da fraude à execução depende do registro da penhora do bem alienado ou da prova de má-fé do terceiro adquirente”. Desse modo, presumida a boa-fé do agravado, e não caracterizada a fraude à execução, nos termos do art. 792 do CPC, não há como manter a penhora recaída sobre o imóvel objeto da discussão. Ademais, quanto à alegação de fraude contra credores, ressalto que descabe discussão acerca de anulação de ato jurídico em sede de embargos de terceiro, nos termos da Súmula n. 195 do C. STJ (“Em embargos de terceiro não se anula ato jurídico, por fraude contra credores”). Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010710-60.2021.5.15.0015 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 nov. 2021, p. 1093.

4. AGRADO DE PETIÇÃO. CESSÃO DO USO DE MARCA. GRUPO ECONÔMICO NÃO CONFIGURADO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA INEXISTENTE. Conforme inúmeros precedentes deste E. Tribunal Regional do Trabalho, entre as empresas Mabe Brasil Eletrodomésticos S.A. e General Eletric do Brasil Ltda., não se vislumbra a identidade de sócios, compartilhamento de resultados econômicos ou qualquer coordenação entre elas. O que se verifica, na verdade, é que a empresa Mabe fabricava eletrodomésticos da linha branca, utilizando a marca “GE”, já que detinha o direito de uso de tal marca. Ou seja, houve apenas a cessão de uso de marca, sendo certo que tal circunstância não configura grupo econômico para fins trabalhistas, nem mesmo se confunde com terceirização. Destarte, reforma-se a r. sentença para que seja afastada a responsabilidade solidária imposta à agravante, General Eletric, excluindo-a da lide. Recurso provido. TRT 15ª Região 0010099-89.2018.5.15.0152 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 nov. 2021, p. 906.

5. AGRADO DE PETIÇÃO. CUMPRIMENTO DE ACORDO JUDICIAL. ATRASO ÍNFIMO E JUSTIFICADO DO PAGAMENTO DE UMA DAS PARCELAS. PRETENSÃO DE EXECUÇÃO DA MULTA DE 50% SOBRE O MONTANTE DO DÉBITO. REDUÇÃO EQUITATIVA DA MULTA PELO JUIZ. POSSIBILIDADE. EXEGESE DO ART. 413 DO CC. O MM. Juízo de origem valeu-se corretamente da norma do art. 413 do CC, para reduzir a multa de forma equitativa, já que aquela entabulada entre as partes revelou-se excessiva diante do contexto dos fatos que deram ensejo ao atraso ínfimo de um dia. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010394-25.2017.5.15.0003 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 out. 2021, p. 1806.

6. AGRADO DE PETIÇÃO. LIQUIDAÇÃO DA SENTENÇA. IMPUGNAÇÃO. PRETENSÃO DE INCIDÊNCIA DE ADICIONAL NOTURNO SOBRE AS HORAS *IN ITINERE*. AUSÊNCIA DE PREVISÃO NO TÍTULO EXECUTIVO. O agravante entende que os cálculos de liquidação devem ser refeitos para que incida o adicional noturno na hora de percurso despendida ao final da jornada noturna. Sem razão. No título executivo não consta a determinação de incidência de adicional noturno sobre as horas de prorrogação da jornada noturna. Portanto, a discussão ora inaugurada pelo exequente não merece prosperar, sob pena de afronta à coisa julgada. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010434-68.2017.5.15.0112 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 nov. 2021, p. 2287.

ASSÉDIO

ASSÉDIO MORAL COLETIVO CONTRA A MAGISTRATURA TRABALHISTA. CONCRETIZAÇÃO E EFEITOS. Diante do elevado grau de ataques midiáticos que vem sofrendo, o risco mais evidenciado e imediato que a Justiça do Trabalho sofre é o de que, na ânsia de “agradar” aos seus adversários para diminuir a intensidade dos ataques, a magistratura trabalhista promova, ela

própria, um desmonte da proteção jurídica e acabe, com isto, contrariando a razão de sua existência. Em uma reação meramente defensiva, corre-se o grave risco de juízes(as) do trabalho, para não se verem publicamente criticados(as), adotarem uma postura que seria, no padrão retórico da classe empresarial dominante, “ponderada e equilibrada”, mas tendo como efeito concreto a retração jurisprudencial das garantias jurídicas, constitucionalmente asseguradas, dos trabalhadores. A assimilação da concepção de que se deve conferir ao Direito do Trabalho uma flexibilidade compatível com os maiores interesses empresariais é incompatível com a necessária firmeza com relação ao compromisso institucional de efetivação do projeto constitucional de elevação da condição social dos trabalhadores (art. 7º, *caput*, da CF). No quadro atual de um generalizado massacre psicológico, identificado por Rodrigo Carelli como um caso de assédio moral coletivo, é importante que cada magistrada ou magistrado trabalhista tenha o enorme cuidado de não permitir se influenciar pela pressão midiática e pelo clima político avesso aos Direitos Sociais. O caso em que sucessores de um empregado falecido em serviço são condenados (e submetidos a um processo de execução), de forma pessoal (e não o espólio, de modo a atingir os interesses patrimoniais dos herdeiros apenas no limite da proporção de seu quinhão, sendo que, na situação concreta, sequer herança receberam) a pagar uma indenização de cerca de R\$ 80.000,00 ao ex-empregador do empregado falecido, como forma de reparação dos danos provocados no veículo que o empregado conduzia quando veio a falecer, constitui um grande alerta sobre os graves efeitos que o assédio moral coletivo vivenciado pela magistratura pode provocar. TRT 15ª Região 0010192-80.2016.5.15.0036 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 29 nov. 2021, p. 4285.

AUXÍLIO

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. INTEGRAÇÃO. ADESÃO AO PAT. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. Não altera a natureza jurídica do auxílio-alimentação a adesão do reclamado ao PAT - Programa de Alimentação ao Trabalhador - ocorrida após a concessão ao trabalhador de tal benefício. Assim, até a inscrição do reclamado ao PAT, os benefícios recebidos pelo reclamante tinham natureza salarial, sendo que a adesão ao referido programa, prevendo o caráter indenizatório da verba, não tem o condão de alterar a natureza jurídica salarial da parcela paga ao reclamante. A alteração contratual prejudicial do contrato de trabalho encontra óbice no art. 468 da CLT. Incidem os termos da OJ n. 413 da SBDI-1 do C. TST. Recurso ordinário conhecido e não provido.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. LIMITAÇÃO. REFORMA TRABALHISTA. A partir da vigência da Lei n. 13.467/2017, houve substancial alteração no § 2º do art. 457 da CLT, cuja redação foi alterada, passando a estabelecer: “As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para alimentação viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário”. Nestes termos, não se discute mais sobre a natureza jurídica do auxílio-alimentação, que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017, passa a ser indenizatória. Recurso ordinário conhecido e não provido. TRT 15ª Região 0011503-14.2020.5.15.0086 ROT - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Gisela Rodrigues Magalhães de Araujo e Moraes. DEJT 26 nov. 2021, p. 3809.

CERCEAMENTO DE DEFESA

CERCEAMENTO DO DIREITO DE DEFESA. IMPEDIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVA ESSENCIAL AO DESLINDE DO LITÍGIO. O juiz tem ampla liberdade na direção do processo, especialmente quanto à colheita das provas, cabendo-lhe indeferir as desnecessárias, incabíveis e impertinentes (art. 371, CPC). É faculdade do juiz que preside a audiência de instrução interrogar partes e testemunhas, podendo fazê-lo se essencial para fixação dos pontos controvertidos e colheita das demais provas (art. 848 da CLT), desde que garantidos os direitos das partes, ao reclamante em produzir prova do direito vindicado e à reclamada do fato extintivo ou impeditivo. Constitui-se cerceamento de defesa, que não pode ser mantido, o impedimento do exercício pleno da prova judicial

e a subtração do debate essencial sobre questão fundamental, amparado pelo art. 5º, inciso LV, da Constituição. TRT 15ª Região 0010361-39.2020.5.15.0097 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 22 nov. 2021, p. 1312.

COMPETÊNCIA

REGIME JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho não detém competência para o processamento e julgamento das ações que envolvem entidades do Poder Público e os servidores vinculados à relação jurídico-administrativa. Nego provimento ao recurso. TRT 15ª Região 0010125-38.2021.5.15.0102 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 nov. 2021, p. 1693.

CONTRIBUIÇÃO

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. ACORDO HOMOLOGADO. POSSIBILIDADE DE SE DISCRIMINAR PARCELA EXCLUSIVAMENTE INDENIZATÓRIA. INDEVIDA. EXEGESE DO § 3º DO ART. 832 DA CLT, COMBINADO COM O ART. 515, § 2º, DO CPC. O § 3º-A do art. 832 da CLT, inserido pela Lei n. 13.879/2019, não afastou a possibilidade de se discriminar, nos acordos firmados, verbas de natureza exclusivamente indenizatória. Tanto é assim que foi mantido seu § 3º. Nos termos do disposto no art. 840 do Código Civil, “é lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”. As partes são livres para transacionar seus direitos, o que, aliás, inclui eventuais verbas não constantes do pedido, conforme dispõe o art. 515, § 2º, do CPC. Assim, considerando-se que a r. decisão homologatória do acordo ocorreu na fase de conhecimento, antes mesmo da instrução do processo, e foi devidamente discriminada a parcela objeto da avença firmada entre as partes (férias proporcionais), declara-se sua natureza jurídica indenizatória e, portanto, não integra o salário contribuição, nos termos do § 9º, alínea “d”, do art. 28 da Lei n. 8.212/1991. Isso posto, reforma-se a r. sentença, para afastar a obrigação da reclamada de proceder ao recolhimento previdenciário, seja sobre o valor do acordo homologado (R\$ 500,00), seja sobre o valor de R\$ 998,00. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011030-94.2019.5.15.0140 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 29 nov. 2021, p. 2734.

DANO

REPARAÇÕES POR DANOS MORAIS E ESTÉTICOS. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. O dano estético e o dano moral são cumuláveis, pois, ainda que pleiteados em razão do mesmo evento, constituem espécies distintas, independentes. Na verdade, a finalidade da segunda é indenizar a dor, o sofrimento íntimo, enquanto que o da primeira é a de recompor o empregado em razão da alteração de sua aparência física. TRT 15ª Região 0011547-20.2020.5.15.0058 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. José Carlos Ábile. DEJT 26 nov. 2021, p. 232.

DESCANSO SEMANAL

RECURSO ORDINÁRIO. FOLGA SEMANAL USUFRUÍDA AOS SÁBADOS. VIOLAÇÃO DO ART. 67 DA CLT, NÃO CARACTERIZADA. Em relação à violação do art. 67 da CLT, entendo que também não merece reparo a r. sentença, porquanto não houve violação do intervalo semanal, que, no caso da reclamante, era sempre usufruído aos sábados. O descanso em tal dia da semana não frustra o intuito da norma prescrita pelo art. 6º da Lei n. 10.101/2000, que tem por objetivo permitir ao trabalhador o convívio social e o lazer. Assim, não há que se falar em dobra de uma folga mensal, pela sua não fruição no domingo. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0011361-27.2020.5.15.0145 RORSum - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 5 out. 2021, p. 743.

DISPENSA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA NO CURSO DA PANDEMIA. CARDIOPATIA GRAVE. TRABALHADORA PERTENCENTE AO GRUPO DE RISCO. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA. Cabe à reclamada o ônus de afastar os elementos constitutivos alegados na petição inicial, presumidamente verificáveis quando comprovada a existência de doença grave de conhecimento do empregador. No caso em exame, a reclamante era portadora de cardiopatia grave e, além da presunção que favorece a trabalhadora, nos termos da Súmula n. 443 do C. TST, o conjunto probatório apresenta elementos suficientes que demonstram que a patologia e o fato de a reclamante se enquadrar no grupo de pessoas com maior risco de desenvolver complicações decorrentes da Covid-19, foram elementos determinantes para a extinção do contrato de trabalho, diante da inequívoca ciência da empregadora acerca dos riscos a que a trabalhadora estava exposta e o depoimento da testemunha que sugere a tentativa de isenção de responsabilidade da empresa. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Para os casos de dispensa discriminatória, o dano moral é presumido, conforme previsão do *caput* do art. 4º da Lei n. 9.029/1995, que faculta ao trabalhador a reintegração ou o pagamento em dobro do período de afastamento, além do direito à reparação pelo dano moral. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Mantidos os honorários arbitrados na sentença, em 10%, uma vez que em conformidade com o art. 791-A da CLT, considerando a natureza e complexidade da causa, bem como o trabalho desenvolvido. JUSTIÇA GRATUITA. Comprovado que a reclamante recebia salário inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e declarando-se desempregada, cabia à reclamada apresentar prova capaz de infirmar esses elementos; mantidos os benefícios da justiça gratuita. Recurso da reclamada parcialmente conhecido e não provido. TRT 15ª Região 0011639-13.2020.5.15.0053 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 17 nov. 2021, p. 4352.

DOENÇA

1. DOENÇA OCUPACIONAL. PAIR. Diante do reconhecimento denexo causal entre a perda auditiva e as atividades laborativas, resta configurado o dano moral *in re ipsa*. Entretanto, inexistindo incapacidade laborativa, indevida a indenização por dano material e manutenção do plano de saúde. TRT 15ª Região 0010378-57.2017.5.15.0137 ROT - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Roberto Nobrega de Almeida Filho. DEJT 1º dez. 2021, p. 3397.

2. RECURSO ORDINÁRIO. LESÕES NA COLUNA, NOS MEMBROS SUPERIORES E NO TORNOZELO. AUSÊNCIA DE INCAPACIDADE LABORAL. DOENÇA DO TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. INEXISTÊNCIA DE GARANTIA DE EMPREGO. Na dicção do art. 20, § 1º, alínea “c”, da Lei n. 8.213/1991, a doença que não produz incapacidade laborativa, não tem natureza ocupacional, de modo que o inconformismo manifestado pelo autor não prospera. Diante desse contexto, em que se constata a ausência de incapacidade para o desempenho da atividade habitual, impõe-se a manutenção da r. sentença, que rejeitou a pretensão de reintegração ao emprego e de pagamento de salários e de indenização por danos morais e materiais. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010999-92.2018.5.15.0016 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 out. 2021, p. 1920.

EXECUÇÃO

1. 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. TRT 15ª Região 0010152-73.2016.5.15.0012 AP - Ac. PJe 3ª Câmara. Rel. Marina de Siqueira Ferreira Zerbiniatti. DEJT 4 out. 2021, p. 2682.

2. EXECUÇÃO. PENHORA DE SALÁRIO. RENDA LÍQUIDA, DO EXECUTADO, INFERIOR A 50% DE SUA REMUNERAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. PRECEDENTE DO C. TST. Tem razão o embargante quando diz que há permissão legal para a penhora de salário para fins de pagamento de prestação de natureza alimentícia (art. 833, § 2º, do CPC). Contudo, o C. TST, por meio da 2ª Subseção Especializada em Dissídios Individuais, assentou o entendimento de que a penhora pode recair sobre o valor de até 50% (cinquenta por cento) dos ganhos líquidos do devedor, conforme regra inserta no § 3º do art. 524 do CPC (TST ROT 6126-29.2020.5.15.0000, Min. Rel. Douglas Alencar Rodrigues, J. 20.4.2021). Ocorre que, conforme muito bem ponderado pela origem, “conquanto seja admissível a penhora dos salários para o pagamento de débitos alimentares (no caso em apreço, conforme recibo de pagamento Id. 7faa405, o peticionário auferiu remuneração mensal bruta total de R\$ 10.917,79), a importância constricta é bem inferior a tal montante (R\$ 1.254,94), posto que grande parcela do salário do peticionário é destinada ao pagamento de pensão (R\$ 6.600,00), reputando-se que, no caso concreto, a constrição atingiu o mínimo para a própria subsistência do requerente”. Ou seja: a exceção legal não se aplica ao presente caso, pois o rendimento líquido do executado, como visto, corresponde a pouco mais de 10% (R\$ 1.254,94) de sua remuneração (R\$ 10.917,79), já que a maior parte fica retida, pela empregadora, para fins de pagamento de pensão (R\$ 6.600,00). Assim, mantém-se a r. decisão agravada. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0091900-47.2009.5.15.0118 AP - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 3 nov. 2021, p. 1366.

3. EXTINÇÃO DO CONTRATO. CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL - CONSAB - CONSTITUÍDO COM PERSONALIDADE JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. EQUIPARAÇÃO A EMPRESA PÚBLICA. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE. DESNECESSIDADE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO. EXECUÇÃO NA FORMA PREVISTA PARA A FAZENDA PÚBLICA. Consórcio intermunicipal com personalidade jurídica de direito privado, conforme autoriza o art. 1º, § 1º, c/c art. 4º, IV, e art. 6º, II, da Lei n. 11.107/2005, formado para a consecução de serviços na área de saneamento básico. Equiparação à empresa pública que não explora atividade econômica e destina-se à realização de serviço público, pois embora a entidade submeta-se às normas de direito público no que concerne à realização de licitação, celebração de contratos, prestação de contas e admissão de pessoal, a figura jurídica aqui examinada não personifica um serviço público autônomo e típico de Estado. Assim, conquanto seja obrigatória a realização de concurso público para ingresso no cargo e a execução da sentença deva ser realizada por precatório ou ofício de pequeno valor, não se aplicam ao empregado celetista desse consórcio as garantias previstas no art. 41 da CF/1988, pelo que não há que se falar em estabilidade de emprego, nem na necessidade de instauração de processo administrativo para demissão, bastando a motivação do ato, conforme entendimento consolidado na Súmula n. 390, II, do C. TST e tese de repercussão geral fixada em caso análogo pelo E. STF no RE 589.998. DANO MORAL. AUSÊNCIA DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. SERVIÇO EXTERNO. O empregado faz jus à indenização por danos morais caso comprovada a ausência de instalações sanitárias mínimas e estrutura condigna para que possa realizar necessidades fisiológicas e desfrutar do intervalo destinado ao repouso e à alimentação, configurando-se ato ilícito por omissão e negligência, com ofensa à dignidade humana, submeter o trabalhador a condições degradantes pela inobservância da NR-24, que dispõe de norma de saúde e segurança destinada aos prestadores de serviço externo. MUNICÍPIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONSÓRCIO PÚBLICO INTERMUNICIPAL. ÔNUS DA PROVA. A prestação de serviços pelo consórcio tem como destinatário direto a municipalidade, atraindo a responsabilidade subsidiária da tomadora, nos termos do art. 5º-A, § 5º, da Lei n. 6.019/1976, c/c art. 13, § 2º, I, da Lei n. 11.107/2005. Com base no princípio da aptidão da prova, é do ente público o encargo de demonstrar que atendeu às exigências legais de acompanhamento do cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido. TRT 15ª Região 0010184-90.2020.5.15.0092 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 5 out. 2021, p. 2098.

4. PENHORA NO ROSTO DOS AUTOS. Valores obtidos pelos executados trabalhistas em ação cível por danos causados ao imóvel bem de família, da Lei n. 8.009/1990, e correspondentes ao necessário à reparação do imóvel para fins de moradia. Impenhorabilidade reconhecida. Agravo de petição do exequente trabalhista não provido. TRT 15ª Região 0086500-58.1995.5.15.0016 AP - Ac. PJe 7ª Câmara. Rel. Roberto Nobrega de Almeida Filho. DEJT 1º dez. 2021, p. 2299.

FÉRIAS

1. FÉRIAS. PAGAMENTO EXTEMPORÂNEO. DOBRA DEVIDA. Ainda que gozadas na época própria, é devido o pagamento da dobra das férias acrescidas de 1/3, nos termos do art. 137 da CLT, se o empregador não comprovar o pagamento no prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. A vedação do art. 8º, § 2º, da CLT, não alcança a aplicação da Súmula n. 450 do C. TST, que não criou obrigação não prevista em lei, mas pacificou controvérsia existente na interpretação dos arts. 137 e 145 da CLT. TRT 15ª Região 0011012-54.2021.5.15.0059 ROT - Ac. PJe 2ª Câmara. Rel. Susana Graciela Santiso. DEJT 8 out. 2021, p. 2487.

2. RECURSO ORDINÁRIO. FRACIONAMENTO DE FÉRIAS. PERÍODO ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. INFRAÇÃO AO ART. 134 DA CLT. DEVIDA A DOBRA REMUNERATÓRIA DO ART. 137 DA CLT. Constatada a inobservância da norma legal que determinava que as férias deveriam ser gozadas “em um só período”, impõe-se a dobra remuneratória prescrita pelo art. 137 da CLT, conforme corretamente decidido pela origem. Sendo incontroverso que houve o pagamento das férias dos aludidos períodos aquisitivos, o acolhimento da pretensão recursal obreira implicaria enriquecimento ilícito, já que não é essa a intenção da norma punitiva, consoante entendimento firmado na Súmula n. 450 do C. TST. Sentença mantida. TRT 15ª Região 0011117-64.2019.5.15.0006 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 nov. 2021, p. 1943.

FUNDAÇÃO

FUNDAÇÃO CASA. PCCS 2013. DIFERENÇAS SALARIAIS. PAGAMENTO RETROATIVO DOS ANOS DE 2016, 2017 E 2018. DEMONSTRAÇÃO SOBRE A INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS FINANCEIROS RESTRITA AO ANO DE 2015. ÔNUS DA RECLAMADA. Pedido de diferenças salariais de janeiro de 2016 a dezembro de 2018, por ausência de implementação da movimentação financeira do empregado, mesmo após avaliação satisfatória. Ao não implementar a movimentação, sob o argumento de insuficiência de recursos financeiros, e alegar que não estaria obrigada a efetuar o pagamento dos meses retroativos com base em parecer e nota técnica da Secretaria da Fazenda, cabia à reclamada demonstrar a continuidade da alegada ausência de previsão orçamentária, além do ano de 2015 - exercício a que se refere os documentos acostados aos autos -, ou que o órgão extrapolou o limite de movimentação financeira nos anos de 2016, 2017 e 2018 por utilização completa da cota de 1,5% da folha de pagamento, como previsto no art. 21 do PCCS 2013. Admitir a insuficiência de recursos nos anos seguintes sem nenhuma comprovação, equivale a reconhecer que a reclamada obteve a implementação da movimentação salarial por razões meramente potestativas, pelo que, nos termos do art. 129 do Código Civil, deve-se considerar “verificada, quanto aos efeitos jurídicos, a condição cujo implemento for maliciosamente obtido pela parte a quem desfavorecer, considerando-se, ao contrário, não verificada a condição maliciosamente levada a efeito por aquele a quem aproveita o seu implemento”. Recurso das partes conhecidos e parcialmente providos. TRT 15ª Região 0010817-33.2020.5.15.0050 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 29 nov. 2021, p. 4886.

HONORÁRIOS

1. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS SUCUMBENCIAIS DEVIDOS PELO RECLAMANTE, BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. Se o crédito do reclamante corresponde à importância de R\$ 2.613,28, não há como viabilizar a cobrança do valor correspondente a R\$ 3.792,48, relativo aos honorários advocatícios a que o reclamante foi condenado, pois o valor de seu crédito não excede

o valor do teto do regime geral de previdência social, cujo valor garante o mínimo de dignidade da pessoa humana, assegurado àqueles beneficiários da justiça gratuita, razão pela qual, deve permanecer na condição suspensiva de exigibilidade decretada. Nego provimento. TRT 15ª Região 0010800-75.2018.5.15.0079 AP - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 18 nov. 2021, p. 1595.

2. HONORÁRIOS PERÍCIA CONTÁBIL. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. INDEVIDA A CONDENAÇÃO DO RECLAMANTE. Ainda que a perícia conclua que estavam corretos os cálculos apresentados pela reclamada, rejeitando, pois, os cálculos do reclamante, não se pode atribuir ao reclamante o custo da perícia. Primeiro, porque a situação decorre da insuficiência estrutural da Justiça do Trabalho para liquidar as suas próprias decisões e, segundo, porque o título executivo judicial - conforme atestado na coisa julgada - só existe por conta dos atos ilícitos praticados pela reclamada, quando deixou de cumprir, no tempo e modo devidos, os direitos trabalhistas do reclamante, o qual não pode ser transportado, em razão de erro matemático, da posição de vítima - e, por conseguinte, credor - para a de delinquente/devedor. Os custos do processo devem ser integralmente suportados por quem lhe deu causa. TRT 15ª Região 0010916-76.2019.5.15.0037 AP - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. Jorge Luiz Souto Maior. DEJT 18 out. 2021, p. 4818.

3. RECURSO ORDINÁRIO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DEVIDOS PELO RECLAMANTE. BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ART. 791-A DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE INEXISTENTE. ENTENDIMENTO ASSENTADO PELO C. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NOS AUTOS DA ADI 5766. Não se vislumbra vício material, tampouco formal, capaz de ensejar a declaração de inconstitucionalidade do art. 791-A da CLT, no caso concreto, já que o direito à assistência judiciária gratuita não é absoluto e pode sofrer limitações. Além disso, no presente caso, não restou demonstrada a violação ao princípio constitucional de acesso à justiça. Pelo contrário, o autor ajuizou a presente ação sem pagamento de quaisquer taxas e sagrou-se parcialmente vencedor em seus pedidos. Pondere-se, ademais, que, no julgamento da ADI 5766, o Ministro Relator, Luís Roberto Barroso, já proferiu seu voto julgando parcialmente procedente a ação e assentando interpretação conforme a Constituição, nos seguintes termos: “1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários. 2. A cobrança de honorários sucumbenciais do hipossuficiente poderá incidir: (i) sobre verbas não alimentares, a exemplo de indenizações por danos morais, em sua integralidade; e (ii) sobre o percentual de até 30% do valor que exceder ao teto do Regime Geral de Previdência Social, mesmo quando pertinente a verbas remuneratórias. 3. É legítima a cobrança de custas judiciais, em razão da ausência do reclamante à audiência, mediante prévia intimação pessoal para que tenha a oportunidade de justificar o não comparecimento”. Embora tal posição não reflita, ainda, o entendimento da maioria, já que o julgamento ainda não se encerrou, sinaliza tese contrária à defendida pelo autor desta ação, o que já é suficiente para rejeitar seus pleitos recursais. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010172-09.2020.5.15.0082 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 out. 2021, p. 1755.

HORAS IN ITINERE

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HORAS *IN ITINERE*. LEI N. 13.467/2017. ALTERAÇÃO. A partir de 11.11.2017, a Lei n. 13.467/2017 conferiu nova redação ao § 2º do art. 58 da CLT, retirando o direito do trabalhador ao recebimento de horas *in itinere*, por não mais considerar o tempo de trajeto como tempo à disposição do empregador, não havendo incorporação ao contrato de trabalho, por se tratar de alteração expressa de texto legal face à nova regulamentação emanada do Poder Legislativo acerca do tema. Recurso da reclamada a que se dá parcial provimento. TRT 15ª Região 0010432-13.2020.5.15.0074 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 nov. 2021, p. 2267.

MASSA FALIDA

MASSA FALIDA. HABILITAÇÃO DO CRÉDITO TRABALHISTA PERANTE O JUÍZO FALIMENTAR. APLICAÇÃO DOS §§ 1º E 2º DO ART. 6º DA LEI N. 11.101/2005. Incontroversa a falência da

reclamada e, assim, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 6º da Lei n. 11.101/2005, o crédito trabalhista deve ser habilitado junto ao Juízo Falimentar, o qual atrai para si todos os créditos, de forma que uns não sejam pagos antes de outros, de acordo com a ordem prevista pelo art. 83 da Lei n. 11.101/2005. Assim, o crédito que se apurar em regular liquidação de sentença, nos presentes autos, deverá ser habilitado perante o Juízo Universal de Credores. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011073-02.2020.5.15.0009 ROT - Ac. PJe 6ª Câmara. Rel. João Batista da Silva. DEJT 8 nov. 2021, p. 6635.

MUNICÍPIO

MUNICÍPIO DE PIRACICABA. PRESCRIÇÃO PARCIAL. HORAS EXTRAS. AUMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. Alteração contratual promovida pela Lei Municipal n. 7.236/2011 há mais de cinco anos do ajuizamento da reclamação trabalhista não obsta a cobrança das parcelas não atingidas pela prescrição quinquenal, uma vez que a pretensão diz respeito ao pagamento de horas extras, parcela prevista em lei, atraindo a aplicação da exceção prevista na segunda parte da Súmula n. 294 do C. TST, uma vez que a lesão ao direito assegurado pela ordem jurídica ocorre em cada pagamento incorreto, renovando-se o direito subjetivo de agir mês a mês. HORAS EXTRAS. AUMENTO DA CARGA HORÁRIA SEMANAL. ALTERAÇÃO UNILATERAL. AUSÊNCIA DE VINCULAÇÃO DAS HORAS EXCEDENTES AO REENQUADRAMENTO DA REFERÊNCIA REMUNERATÓRIA. A reclamante foi contratada para desempenhar a jornada de 30 (trinta) horas semanais, logo, as condições de trabalho pactuadas aderiram ao contrato, conforme entendimento consolidado na Súmula n. 51 do C. TST, pelo que não poderia a reclamada aumentar a carga horária semanal para 33 (trinta e três) horas por meio da Lei Municipal n. 7.236/2011, obrigando o cumprimento de jornada superior, independentemente do respeito à carga horária máxima estabelecida em lei federal para a categoria dos professores, na medida em que a natureza de regulamento de empresa da legislação municipal não modifica as bases legislativas do contrato, sendo da União a competência privativa para legislar sobre Direito do Trabalho, e a Lei n. 11.738/2008 não determinou a adequação da jornada de trabalho dos contratos em curso. E não há vinculação entre as três horas majoradas pela lei municipal e o reenquadramento da referência remuneratória em patamar superior, pois a norma em questão não estabeleceu essa contrapartida de forma clara, não há demonstração de que a evolução salarial guarda proporcionalidade com o acréscimo de trabalho e não houve apresentação do plano de cargos e salários completo, sendo impossível presumir que a valorização concedida aos professores na Lei n. 7.236/2011 estava atrelada, exclusivamente, ao aumento de três horas na jornada semanal. EXECUÇÃO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS. POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA AO LIMITE SEMANAL ANTERIOR. Diante do reconhecimento de que deve prevalecer a jornada de 30 (trinta) horas semanais e que deve ser mantido o padrão salarial atual da reclamante, é possível a redução da jornada de trabalho da reclamante para retornar ao limite de 30 (trinta) horas semanais, sem que isso represente uma alteração contratual lesiva, sendo devido o pagamento das horas extras vincendas pelo trabalho realizado além da 30ª hora semanal, enquanto perdurar a exigência de que a reclamante trabalhe 33 (trinta e três) horas na semana. Recursos ordinários das partes parcialmente conhecidos e parcialmente providos. TRT 15ª Região 0010448-35.2021.5.15.0137 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 29 nov. 2021, p. 4999.

NULIDADE

NULIDADE SENTENÇA. OMISSÃO SOBRE FUNDAMENTOS. INOCORRÊNCIA. Não há que se falar em nulidade da sentença de primeiro grau em razão da ausência de apreciação de algum fundamento capaz de infirmar a conclusão do magistrado, quando houver regular instrução probatória e o processo estiver em condições de julgamento pelo órgão *ad quem*, nos termos do art. 1.013, § 3º, III, do CPC/2015. SERVIDORA MUNICIPAL. ESTABILIDADE. FALTAS INJUSTIFICADAS NÃO PUNIDAS COM ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO. AUSÊNCIA DE IMEDIATICIDADE. NULIDADE DA DEMISSÃO E DO PROCESSO ADMINISTRATIVO. TIPICIDADE DA CONDUTA PREVISTA EM

LEGISLAÇÃO MUNICIPAL SEM GRADAÇÃO DA PENA. Nos termos do entendimento consolidado na Súmula n. 390 do C. TST, o servidor público celetista é detentor da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. A instauração do processo administrativo que visa a demissão do servidor com base em hipótese de conduta prevista na legislação municipal deve ser precedida do exercício do poder disciplinar do empregador, a fim de garantir o efeito pedagógico de punições mais brandas, adaptando a norma municipal à luz do que dispõem o art. 482 da CLT e os princípios que norteiam a configuração da justa causa aplicada aos contratos firmados entre particulares, considerando a similitude dos efeitos práticos e a necessária vinculação do ato demissional à tipicidade da conduta do trabalhador, prevista em lei federal. Assim, embora a lei municipal preveja a possibilidade de demissão do servidor por inassiduidade habitual em caso de faltas injustificadas por 60 (sessenta) dias interpolados, não poderia a Administração Pública permanecer inerte para aguardar o implemento dessa condição, quando deveria exercer a gestão do contrato e aplicar punições às primeiras ausências, realizando o caráter pedagógico, a gradatividade e a imediaticidade das penas, bem como, se fosse o caso, submeter a trabalhadora à inspeção médica, afastando-a de suas atividades se constatada patologia incapacitante. **REINTEGRAÇÃO. TUTELA DE URGÊNCIA. EFEITO TRANSLATIVO DO RECUSO ORDINÁRIO. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA.** Diante do pedido formulado na petição inicial e da demonstração da probabilidade do direito e do perigo da demora, não atende ao princípio da supremacia do interesse público aguardar o trânsito em julgado da ação para, somente depois, restabelecer o liame empregatício, gerando débitos para a Fazenda sem nenhuma contrapartida. Assim, por força do efeito translativo aplicado a tais preceitos de ordem pública, justifica-se a determinação de reintegração da trabalhadora, independentemente do trânsito em julgado, uma vez que não há risco de irreversibilidade da decisão, pois o salário e demais direitos serão pagos mediante contraprestação de serviços, preservando-se o caráter sinalagmático do contrato e o princípio da continuidade do serviço público, evitando-se prejuízos ao erário. **JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA. FAZENDA PÚBLICA.** Aos débitos da Fazenda Pública não se aplicam os critérios da ADC 58, e sim o entendimento vinculante exarado pelo E. STF nas ADI 4.357, ADI 4.425, ADI 5.348, e no RE 870.947, ou seja, a utilização do IPCA-E como índice de correção monetária, sem nenhuma modulação, mais juros moratórios aplicados à caderneta de poupança, na forma do art. 1º-F da Lei n. 9.494/1997. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido. TRT 15ª Região 0010973-15.2020.5.15.0052 ROT - Ac. PJe 8ª Câmara. Rel. Orlando Amâncio Taveira. DEJT 5 out. 2021, p. 2349.

PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. ACÓRDÃO CONSISTENTE EM CERTIDÃO DE JULGAMENTO. OMISSÃO OU NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. A manutenção da sentença pelos próprios fundamentos, mediante acórdão consubstanciado em certidão de julgamento do recurso ordinário, obedece ao princípio da legalidade, não havendo falar em omissão quanto às matérias vertidas nas razões recursais, tampouco em manifestação expressa acerca de prequestionamento, inexistindo negativa de prestação jurisdicional a ensejar embargos declaratórios. TRT 15ª Região 0010516-41.2020.5.15.0065 RORSum - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 5 nov. 2021, p. 2031.

PROVA

PROVA. SOLIDEZ INDISPENSÁVEL. CONDIÇÃO PARA OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DO LIVRE CONVENCIMENTO. Uma decisão judicial não pode se apoiar em solo movediço do possível ou provável, o conjunto probatório deve ser claro como a luz, certo como a evidência, positivo como qualquer expressão algébrica, no Judiciário é preto ou branco, cinza não é opção. O acolhimento de uma pretensão, mormente quando impugnada veementemente pelo réu, exige prova irretorquível e indene de dúvida, porquanto o direito não opera com conjecturas ou probabilidades, deve ser fruto de demonstração límpida, sob pena de se transformar o princípio do livre convencimento em arbítrio. **ACÚMULO DE FUNÇÃO. EXERCÍCIO DE TAREFAS CONDIZENTES. PLUS SALARIAL**

INDEVIDO. O exercício de mais de uma função, salvo ajuste ou norma expressa em contrário, por força de um único contrato de trabalho e em horário ajustado, não gera direito à multiplicidade de salário, em face da inexistência de amparo legal. O fato de o empregado realizar serviços compatíveis e condizentes à função, em parte de sua jornada, não constitui motivo para que lhe seja reconhecido um salário para cada tarefa realizada em total afronta ao preceito da livre pactuação dos salários. TRT 15ª Região 0011519-45.2019.5.15.0007 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 23 nov. 2021, p. 2356.

RESCISÃO

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO NOS TERMOS DA ALÍNEA “D” DO ART. 483 DA CLT. CONFIGURADA. Deixando o empregador de cumprir por reiteradas vezes a obrigação de pagar os salários do seu empregado, estará configurada a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, nos termos da alínea “d” do art. 483 da CLT, pois o pagamento dos salários constitui a mais importante obrigação trabalhista do empregador para com os seus empregados, haja vista que a regularidade de seu pagamento permite a sobrevivência digna dos trabalhadores. Nego provimento. TRT 15ª Região 0010899-69.2020.5.15.0016 RORSum - Ac. PJe 5ª Câmara. Rel. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 19 nov. 2021, p. 3623.

RESPONSABILIDADE

1. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. DEPARTAMENTO AEROVIÁRIO DO ESTADO DE SÃO PAULO. ÔNUS DA PROVA ACERCA DA FISCALIZAÇÃO DO CONTRATUAL QUE CABE AO BENEFICIÁRIO DOS SERVIÇOS. PRECEDENTE DA SBDI-A DO C. TST. A SBDI-1 do C. TST, no julgamento do Recurso de embargos n. E-RR 925-07.2016.5.05.0281, em 12.12.2019, partindo da premissa de que o STF, ao fixar tese no Tema n. 246, não se manifestou sobre as regras de distribuição do ônus da prova, por tratar-se de matéria infraconstitucional, assentou que incumbe ao ente público o encargo de demonstrar que atendeu às exigências legais de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. Portanto, uma vez que o recorrente se beneficiou dos serviços prestados pelo reclamante, mas não produziu qualquer prova a respeito da efetiva fiscalização dos contratos celebrados em cadeia, mantenho sua responsabilização subsidiária pelo adimplemento das parcelas deferidas ao obreiro. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010272-95.2020.5.15.0103 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 nov. 2021, p. 1656.

2. RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DE RIBEIRÃO PRETO - USP. ÔNUS DA PROVA ACERCA DA FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL QUE CABE AO BENEFICIÁRIO DOS SERVIÇOS. PRECEDENTE DA SBDI-1 DO C. TST. A SBDI-1 do C. TST, no julgamento do recurso de Embargos n. E-RR 925-07.2016.5.05.0281, em 12.12.2019, partindo da premissa de que o STF, ao fixar tese no Tema n. 246, não se manifestou sobre as regras de distribuição do ônus da prova, por se tratar de matéria infraconstitucional, assentou que incumbe ao ente público o encargo de demonstrar que atendeu às exigências legais de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços. E, no caso vertente, reputa-se comprovada a fiscalização pelo ente público do contrato firmado com a prestadora de serviços, conforme se observa nos documentos juntados às fls. 55 e ss., razão pela qual dou provimento ao recurso interposto pelo 2º reclamado para afastar a responsabilidade subsidiária reconhecida na r. sentença. Recurso provido. TRT 15ª Região 0011362-85.2020.5.15.0153 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 5 out. 2021, p. 1223.

3. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. A terceirização é um fenômeno empresarial mundial e se instalou inexoravelmente em todos os ramos da atividade econômica, inclusive no âmbito da Administração Pública. O Supremo Tribunal Federal sepultou a celeuma relativa à responsabilidade subsidiária do tomador que terceiriza suas atividades, quaisquer, afastando definitivamente os debates na tese de Repercussão Geral - Tema 725 -

no sentido de considerar a licitude da terceirização de atividade fim ou meio, com amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência. O ordenamento jurídico protege o empregado quanto a inadimplências dos empregadores que se serviram de seu labor, remanescendo a obrigação ao tomador de serviços, como responsável subsidiário, para que o trabalhador não fique desamparado, abrangendo todos os direitos reconhecidos por decisão judicial. O art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, não isenta o ente público de responsabilidade pelos créditos trabalhistas inadimplidos por seus contratados, porquanto a Administração Pública deve sempre contratar empresas idôneas e fiscalizá-las, de modo profícuo, quanto ao cumprimento das obrigações contratuais e legais. Nesse sentido, a responsabilidade subsidiária do ente público subsiste pela não fiscalização eficiente quanto ao cumprimento das obrigações da contratada, não bastando, para absolver a contratante, a mera alegação, sem a devida comprovação. TRT 15ª Região 0010435-93.2021.5.15.0118 ROT - Ac. PJe 4ª Câmara. Rel. Dagoberto Nishina de Azevedo. DEJT 1º dez. 2021, p. 917.

SINDICATO

RECURSO ORDINÁRIO. ENQUADRAMENTO SINDICAL. CATEGORIA DIFERENCIADA. PRETENSÃO DE RECEBIMENTO DE VANTAGENS PREVISTAS EM INSTRUMENTO COLETIVO NO QUAL A RECLAMADA NÃO FOI REPRESENTADA POR ÓRGÃO DE CLASSE DE SUA CATEGORIA. IMPOSSIBILIDADE. Embora o autor tenha desempenhado a função de Operador de Empilhadeira (integrando, portanto, categoria diferenciada, a teor do art. 511, § 3º, da CLT, e da Lei n. 12.023/2009), a reclamada tem como atividade preponderante a distribuição e comércio atacadista ou varejista de gêneros alimentícios e não alimentícios, não estando, portanto, representada pelo sindicato patronal signatário das convenções coletivas de trabalho anexadas à petição inicial. A Súmula n. 374 do C. TST firmou o entendimento no sentido de que o “Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria”. Portanto, a insurgência obreira não prospera. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0011776-26.2017.5.15.0109 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 5 out. 2021, p. 872.

TERCEIRIZAÇÃO

TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA OU ILÍCITA. A terceirização lícita ou ilícita constitui espécie de relação jurídica com múltiplos atores que, em sede de processo judicial, convertem-se em litisconsortes necessários, de modo a espraiar segurança jurídica e econômica entre os litigantes e cidadãos. A análise da idoneidade econômica do agente econômico que se dedica aos serviços especializados torna inexorável a aplicação do disposto nos arts. 114 e 115 do Código de Processo Civil. TRT 15ª Região 0011667-67.2017.5.15.0026 ROT - Ac. PJe 11ª Câmara. Rel. Marcus Menezes Barberino Mendes. DEJT 1º dez. 2021, p. 4062.

TESTEMUNHA

RECURSO ORDINÁRIO. TESTEMUNHA SUSPEITA. INTERESSE NA CAUSA NÃO DEMONSTRADO. CONTRADITA NÃO ACOLHIDA. Pelo que se depreende da ata de audiência, a referida testemunha disse que: “não tem interesse na vitória processual da reclamada, mas entende que ela está sendo vítima de injustiça e por isso deseja que ela vença a causa”. Pelo contexto de suas declarações, entendo que não há que se falar em suspeição, porque a referida testemunha relatou fatos relacionados apenas ao exíguo período (20 dias) em que prestou serviços aos reclamados, não revelando, assim, qualquer tendenciosidade. Destarte, entendo, assim, como a origem, que a prova testemunhal é válida e deve ser analisada em cotejo com as demais provas produzidas pelas partes. Recurso desprovido. TRT 15ª Região 0010662-30.2020.5.15.0147 ROT - Ac. PJe 1ª Câmara. Rel. Paulo Augusto Ferreira. DEJT 4 out. 2021, p. 1864.

Índice do Ementário

AÇÃO

- Ação rescisória. Art. 966, V, do CPC. Violação ao art. 137 da CLT e à Súmula n. 450 do TST. Atraso ínfimo no pagamento das férias. Decisão plenária do TST - interpretação restritiva. Matéria controvertida. Aplicação das Súmulas n. 343 do STF e 83 do TST 226
- Ação rescisória. Decadência. Configuração. Superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal com repercussão geral. Tema 1027. Impossibilidade de repristinação do prazo decadencial 226

ACIDENTE

- Acidente do trabalho. Culpa exclusiva da vítima. Ausência do dever de indenizar do empregador 226
- Recurso ordinário. Acidente de trajeto. Fato de terceiro. Excludente de ilicitude. Indenização indevida 226

ACÚMULO DE FUNÇÃO

- Acúmulo de função. Exercício de tarefas condizentes. *Plus* salarial indevido 236
- Acúmulo de funções. Desequilíbrio contratual inexistente. Adicional indevido 227

ADICIONAL

- Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Agentes comunitários de saúde. Vencimento ou salário-base. Lei Federal n. 11.350/2006, alterada pela Lei n. 13.342/2016 227

AGRAVO

- Agravo de instrumento em recurso ordinário. Depósito recursal. Sentença sem condenação em pecúnia. Deserção. Não ocorrência 227
- Agravo de instrumento. Agravo de petição interposto contra sentença de liquidação. Não cabimento 227
- Agravo de petição em embargos de terceiro. Compromisso de compra e venda firmado antes do ajuizamento da ação principal. Fraude à execução não caracterizada. Insubsistência da penhora mantida 228
- Agravo de petição. Cessão do uso de marca. Grupo econômico não configurado. Responsabilidade solidária inexistente 228
- Agravo de petição. Cumprimento de acordo judicial. Atraso ínfimo e justificado do pagamento de uma das parcelas. Pretensão de execução da multa de 50% sobre o montante do débito. Redução equitativa da multa pelo juiz. Possibilidade. Exegese do art. 413 do CC 228

- Agravo de petição. Liquidação da sentença. Impugnação. Pretensão de incidência de adicional noturno sobre as horas *in itinere*. Ausência de previsão no título executivo..... 228

ASSÉDIO

- Assédio moral coletivo contra a magistratura trabalhista. Concretização e efeitos..... 228

AUXÍLIO

- Auxílio-alimentação. Integração. Adesão ao Pat. Alteração da natureza jurídica 229
- Auxílio-alimentação. Limitação. Reforma trabalhista..... 229

CERCEAMENTO DE DEFESA

- Cerceamento do direito de defesa. Impedimento de produção de prova essencial ao deslinde do litígio 229

COMPETÊNCIA

- Regime jurídico-administrativo. Incompetência da Justiça do Trabalho..... 230

CONTRIBUIÇÃO

- Contribuição previdenciária. Acordo homologado. Possibilidade de se discriminar parcela exclusivamente indenizatória. Indevida. Exegese do § 3º do art. 832 da CLT, combinado com o art. 515, § 2º, do CPC 230

DANO

- Dano moral. Ausência de instalações sanitárias. Serviço externo 232
- Indenização por danos morais..... 231
- Reparações por danos morais e estéticos. Possibilidade de cumulação..... 230

DESCANSO SEMANAL

- Recurso ordinário. Folga semanal usufruída aos sábados. Violação do art. 67 da CLT, não caracterizada 230

DISPENSA

- Dispensa discriminatória no curso da pandemia. Cardiopatia grave. Trabalhadora pertencente ao grupo de risco. Ônus da prova da reclamada..... 231

DOENÇA

- Doença ocupacional. Pair..... 231
- Recurso ordinário. Lesões na coluna, nos membros superiores e no tornozelo. Ausência de incapacidade laboral. Doença do trabalho não caracterizada. Inexistência de garantia de emprego..... 231

EXECUÇÃO

- Encerramento da recuperação judicial. Prosseguimento da execução de crédito cuja quitação não foi comprovada perante a Justiça do Trabalho. Possibilidade 231

- Execução de prestações sucessivas. Possibilidade de redução da carga horária ao limite semanal anterior.....	235
- Execução. Penhora de salário. Renda líquida, do executado, inferior a 50% de sua remuneração. Impossibilidade. Precedente do C. TST	232
- Extinção do contrato. Consórcio intermunicipal - Consab - constituído com personalidade jurídica de direito privado para prestação de serviço público. Equiparação a empresa pública. Ausência de estabilidade. Desnecessidade de processo administrativo. Execução na forma prevista para a fazenda pública.....	232
- Penhora no rosto dos autos.....	233

FÉRIAS

- Férias. Pagamento extemporâneo. Dobra devida.....	233
- Recurso ordinário. Fracionamento de férias. Período anterior à Lei n. 13.467/2017. Infração ao art. 134 da CLT. Devida a dobra remuneratória do art. 137 da CLT	233

FUNDAÇÃO

- Fundação Casa. PCCS 2013. Diferenças salariais. Pagamento retroativo dos anos de 2016, 2017 e 2018. Demonstração sobre a insuficiência de recursos financeiros restrita ao ano de 2015. Ônus da reclamada	233
---	-----

HONORÁRIOS

- Honorários advocatícios	231
- Honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelo reclamante, beneficiário da justiça gratuita	233
- Honorários perícia contábil. Liquidação de sentença. Indevida a condenação do reclamante	234
- Recurso ordinário. Honorários advocatícios devidos pelo reclamante. Beneficiário da justiça gratuita. Art. 791-A da CLT. Inconstitucionalidade inexistente. Entendimento assentado pelo c. Supremo Tribunal Federal nos autos da ADI 5766	234

HORAS EXTRAS

- Horas extras. Aumento da carga horária semanal. Alteração unilateral. Ausência de vinculação das horas excedentes ao reenquadramento da referência remuneratória.....	235
---	-----

HORAS IN ITINERE

- Recurso ordinário da reclamada. Horas <i>in itinere</i> . Lei n. 13.467/2017. Alteração.....	234
--	-----

JUROS

- Juros e correção monetária. Fazenda pública.....	236
--	-----

JUSTIÇA GRATUITA

- Justiça gratuita.....	231
-------------------------	-----

MASSA FALIDA

- Massa falida. Habilitação do crédito trabalhista perante o juízo falimentar. Aplicação dos §§ 1º e 2º do art. 6º da Lei n. 11.101/2005234

MUNICÍPIO

- Município de Piracicaba. Prescrição parcial. Horas extras. Aumento da jornada de trabalho 235
- Município. Responsabilidade subsidiária. Consórcio público intermunicipal. Ônus da prova232

NULIDADE

- Nulidade sentença. Omissão sobre fundamentos. Inocorrência235

PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

- Procedimento sumaríssimo. Acórdão consistente em certidão de julgamento. Omissão ou negativa de prestação jurisdicional. Não configuração236

PROVA

- Prova. Solidez indispensável. Condição para observância do princípio do livre convencimento.....236

REINTEGRAÇÃO

- Reintegração. Tutela de urgência. Efeito translativo do recuso ordinário. Matéria de ordem pública236

RESCISÃO

- Rescisão indireta do contrato de trabalho nos termos da alínea “d” do art. 483 da CLT. Configurada237

RESPONSABILIDADE

- Recurso ordinário. Responsabilidade subsidiária. Ente público. Departamento Aeroviário do Estado de São Paulo. Ônus da prova acerca da fiscalização do contratual que cabe ao beneficiário dos serviços. Precedente da SBDI-A do C. TST237
- Recurso ordinário. Responsabilidade subsidiária. Ente público. Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto - USP. Ônus da prova acerca da fiscalização contratual que cabe ao beneficiário dos serviços. Precedente da SBDI-1 do C. TST237
- Responsabilidade subsidiária. Terceirização. Administração pública.....237

SERVIDOR

- Servidora municipal. Estabilidade. Faltas injustificadas não punidas com advertência e suspensão. Ausência de imediatividade. Nulidade da demissão e do processo administrativo. Tipicidade da conduta prevista em legislação municipal sem graduação da pena235

SINDICATO

- Recurso ordinário. Enquadramento sindical. Categoria diferenciada. Pretensão de recebimento de vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a reclamada não foi representada por órgão de classe de sua categoria. Impossibilidade.....238

TERCEIRIZAÇÃO

- Terceirização lícita ou ilícita238

TESTEMUNHA

- Recurso ordinário. Testemunha suspeita. Interesse na causa não demonstrado. Contradita não acolhida238