

REVISTA DO
TRIBUNAL
DO TRABALHO DA
2ª REGIÃO

n. 26 | 2021



A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região traz doutrina, jurisprudência, legislação comentada e outros assuntos de interesse. É fonte oficial de publicação de julgados. A cada edição, um novo tema de interesse da Justiça do Trabalho é tratado, sempre ilustrado com a opinião do doutrinador e a vivência dos julgados de 1º e 2º Graus.

O registro dos acontecimentos mais relevantes da 2ª Região da Justiça do Trabalho, os resultados institucionais espelhados nos indicadores de desempenho e uma seção consagrada à memória traçam o retrato institucional do período.

A Revista do Tribunal se traduz em ferramenta de auxílio àqueles que militam nesta Justiça e que buscam, em nossos julgados, a expressão do pensamento desta Casa.

A partir do n. 25, a Revista e seus artigos passaram a ser indexados na Basis-TRT2 (<https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/9>), ferramenta que reúne a produção institucional do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Todos os números da Revista podem ser consultados no Portal do TRT2 (<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal/>) ou no aplicativo da Revista do Tribunal, disponível na App Store e Play Store.

REVISTA DO
T RIBUNAL
DO T RABALHO DA
2ª REGIÃO

Fonte Oficial de Publicação de Julgados
Revista n. 26/2021
Edição Eletrônica

Luiz Antonio Moreira Vidigal
Desembargador Presidente

Tânia Bizarro Quirino de Moraes
Desembargadora Vice-Presidente Administrativa

Valdir Florindo
Desembargador Vice-Presidente Judicial

Sergio Pinto Martins
Desembargador Corregedor Regional

Comissão de Revista, biênio 2020-2022
Desembargadora Silvana Abramo M. Ariano
Desembargadora Lilian Gonçalves
Desembargador Flávio Villani Macedo

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região [Recurso eletrônico] / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). -- nº 1 (jan./abr. 2009)-. -- São Paulo : TRT2, 2009-.

v. ; 22,3 cm.

Semestral.

Quadrimestral (2009-2013).

Absorveu: Synthesis, Revtrim e Equilibrio.

Fonte Oficial de Publicação de Julgados.

Os números 19 a 25 foram publicados somente em formato eletrônico.

Disponível em aplicativos IOS, Android e versão on-line:

<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal/>

ISSN 1984-5448

1. Direito do trabalho - Periódicos. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª).

CDU 34:331(05)

Ficha catalográfica elaborada pela Coordenadoria de Biblioteca do TRT da 2ª Região

O conteúdo dos artigos doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores. Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal. É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.

Coordenação Geral	Comissão de Revista, biênio 2020-2022 Desembargadora Silvana Abramo M. Ariano Desembargadora Lilian Gonçalves Desembargador Flávio Villani Macedo
Apoio	Natalia Lungov Fontana
Indexação, organização, supervisão e editoração	Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação Ana Luísa Carneiro Barreiros Ana Paula da Silva Aveiro Andreza Aparecida de Melo Clarissa Pereira Alves de Miranda Ramalho Danielle Kind Eleutério Margarete Vitória Moura dos Santos Mariângela Freitas Monoo Gonzales
Colaboração	Escola Judicial do TRT2 - EJUD2 Coordenadoria de Biblioteca Secretaria de Cerimonial, Eventos e Relações Institucionais Secretaria de Comunicação Social Coordenadoria de Estatística e Gestão de Indicadores
Projeto Gráfico e capa	Estúdio Loah
Ilustrações	Paulo Ogori
Fotos	Secretaria de Comunicação Social/Acervo pessoal
Ícone	<u>Lupa</u> : TheUjulala/ <u>CCO</u>

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental
Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação
Edifício Sede - Rua da Consolação n. 1272, 2º andar, Centro- São Paulo - SP - CEP: 01302-906
Informações: (11) 3150-2000 r. 2314 e 2359
E-mail: revista.trtsp@trtsp.jus.br | Site: ww2.trtsp.jus.br



Sumário

Editorial	<u>10</u>
Abertura	
Liberdade econômica em tempo de crise sanitária e econômica: um desafio à igualdade e à liberdade substanciais Augusto César Leite de Carvalho	<u>14</u>
Direito do Trabalho na pandemia: aspectos materiais e processuais	
Doutrina	<u>38</u>
Acesso à Justiça do Trabalho. Suspensão dos prazos processuais e a prática dos atos emergenciais: prescrição e decadência Jane Granzoto Torres da Silva	<u>39</u>
Impactos da pandemia na Justiça do Trabalho: como garantir a duração razoável do processo e a inafastabilidade da prestação jurisdicional. A prática de atos telepresenciais. Acordos extrajudiciais para resolução de contratos durante a pandemia = <i>Impacts of the pandemic on the Labor Court: how to guarantee a reasonable duration of the process and the inescapability of judicial provision. The practice of telepresence acts. Extrajudicial agreements for the resolution of contracts during the pandemic</i> Francisco Ferreira Jorge Neto	<u>52</u>

A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões Pedro Paulo Teixeira Manus; Ruth Olivier Moreira Manus	<u>75</u>
Greve sanitária como instrumento destinado à garantia de condições de trabalho que preservem a dignidade e a saúde dos trabalhadores em tempos de pandemia = <i>Health strike as an instrument to guarantee working conditions that preserve the dignity and health of workers in times of pandemic</i> Ivani Contini Bramante	<u>85</u>
Interseccionalidades de raça, gênero e geracionais no trabalho doméstico e o sistema de justiça na garantia de direitos fundamentais Elisiane Santos; Ana Lúcia Stumpf González	<u>106</u>
Dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva. Perspectivas	<u>126</u>
A necessária proteção contra as dispensas coletivas = <i>The necessary protection against the collective layoffs</i> Davi Furtado Meirelles	<u>127</u>
Validade das dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva: a aplicabilidade do artigo 477-A da CLT durante o estado excepcional de pandemia = <i>Validity of mass dispensess when not preceded by collective bargaining: the applicability of article 477-A of the CLT during the exceptional state of the pandemic</i> Luciana Nunes Freire	<u>140</u>
Sentenças	<u>147</u>
Acórdãos	<u>261</u>
Outros Julgados sobre o Tema	<u>302</u>

Legislação comentada

Acordo direto, sindicatos, reforma trabalhista e leis temporárias =

Direct agreement, unions, labor reform and temporary laws

Lorena de Mello Rezende Colnago 324

Jurisprudência anotada

Súmulas e teses em destaque 340

A lente embaçada do STF na análise da competência da Justiça do Trabalho. Breve leitura da decisão na ADI 3395 =

The STF's blurry lens in the analysis of the competence of the Labor Court. Brief reading of the decision in the Direct Action of Unconstitutionality 3395

Marcos Neves Fava 341

Registros da 2ª Região

Memória da Justiça do Trabalho

Homenagem ao desembargador Nelson Nazar

Carlos Roberto Husek 362

Ações em destaque 369

Comitê de Trabalho Decente e Seguro 370

Atuação da Comissão na retomada gradual às atividades presenciais do TRT2

Luiz Antonio Moreira Vidigal 383

Atividades realizadas pelo Comitê Gestor Regional para Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição e Comitê Orçamentário de 1º Grau de Jurisdição

Sueli Tomé da Ponte 386

Acontecimentos	<u>389</u>
Indicadores institucionais desempenho	
Indicadores Institucionais do TRT da 2ª Região	<u>396</u>
Observatório Nacional Covid-19	<u>402</u>
Composição do Tribunal	<u>414</u>





Editorial

Em meio à excepcional situação vivida em razão da Pandemia de Covid-19, que há quase dois anos transforma profundamente as relações sociais, econômicas e trabalhistas em todo o mundo, o TRT2 dedica mais um número de sua Revista ao estudo dos reflexos da crise sanitária decorrente da Sars-COV-2 na seara laboral.

Abre o n. 26 da Revista do Tribunal, o artigo “Liberdade econômica em tempo de crise sanitária e econômica: um desafio à igualdade e à liberdade substanciais” do Ministro do TST Augusto César Leite de Carvalho.

Na seção Doutrina, desenvolvem o tema “Direito do Trabalho na pandemia: aspectos materiais e processuais” os autores convidados: o Ministro aposentado do TST Pedro Paulo Teixeira Manus; as desembargadoras Jane Granzoto Torres da Silva, Ivani Contini Bramante e os desembargadores Francisco Ferreira Jorge Neto e Davi Furtado Meirelles do TRT2; as procuradoras do Trabalho Elisiane Santos e Ana Lúcia Stumpf González; e as advogadas Ruth Olivier Moreira Manus e Luciana Nunes Freire.

As sentenças e acórdãos que integram este número foram selecionados a partir do 1º Edital de chamada para envio de decisões judiciais para a Revista do Tribunal. A iniciativa procura destacar os julgados deste Tribunal pela perspectiva das próprias magistradas e magistrados.

Na seção Legislação comentada, a Juíza do trabalho do TRT2 Lorena de Mello Rezende Colnago analisa normas temporárias e a reforma trabalhista sob a perspectiva do acordo direto.

O Juiz do TRT2, Marcos Neves Fava, é o convidado para inaugurar a seção Jurisprudência anotada: súmulas e teses em destaque com as suas reflexões sobre a ADIN 3395 do STF, relativa à competência da Justiça Trabalhista.

A seção Registros da 2ª Região traz a homenagem ao ex-presidente do TRT2 e Desembargador aposentado Nelson Nazar escrita pelo Desembargador Carlos Roberto Husek. Em Ações em Destaque, apresentam seus trabalhos: o Comitê de Trabalho Decente e Seguro, a Comissão de Estudos para Retorno Gradual às Atividades Presenciais do TRT2 e o Comitê Gestor Regional para Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição.

Por fim, na seção Indicadores Institucionais, a novidade é o Observatório Nacional Covid-19, em que são apresentados dados estatísticos sobre produtividade e movimentações processuais do TRT2 no período relacionado com a pandemia do novo coronavírus.

Desejamos que esta Revista contribua para o desenvolvimento de importantes reflexões sobre a pandemia da Covid-19 no universo da Justiça do Trabalho.

Boa leitura!

Comissão de Revista, biênio 2020-2022

Desembargadora Silvana Abramo M. Ariano

Desembargadora Lilian Gonçalves

Desembargador Flávio Villani Macedo



Abertura



Liberdade econômica em tempo de crise sanitária e econômica: um desafio à igualdade e à liberdade substanciais

Augusto César Leite de Carvalho *

Resumo: Trata este escrito da liberdade e da igualdade, investigando, em perspectiva histórica, o sentido e o alcance desses valores fundamentais em tempo de crise sanitária contingente e crise econômica que persiste e recrudesce a vulnerabilidade dos trabalhadores, em sua relação com o capital e com as instituições que oscilam entre legitimar matriz ideológica excessivamente libertária ou emprestar a esses valores, expressões maiores do princípio da dignidade humana, o significado humanista a que aspiram no contexto do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Palavras-chave: liberdade; igualdade; liberdade econômica; liberdade substantiva; igualdade formal; igualdade de oportunidades; igualdade de resultado.

Sumário: 1 - O conteúdo moral da liberdade. 2 - A inexorabilidade da liberdade positiva em contexto de desigualdade substancial. 3 - A liberdade positiva como liberdade substantiva. 4 - A liberdade substantiva depende da igualdade de oportunidades e de resultado. 5 - À guisa de conclusão. Referências.

1 O conteúdo moral da liberdade

O mais das vezes, opõe-se aos esforços de igualdade substancial – que se traduz em direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais que balizam a livre iniciativa – o mantra da liberdade econômica sem peias, que moveria os impulsos em proveito de um arranjo final que a todos aproveitaria. Travestida de moderna, essa expansão libertária da

* O autor é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Mestre em Direito e Desenvolvimento pela Universidade Federal do Ceará, Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla la Mancha, com revalidação no Brasil pela Universidade Federal de Pernambuco, e Pós-doutor em Direitos Humanos pela Universidad de Salamanca. Autor dos livros “Garantia de Indenidade no Brasil”, “Direito do Trabalho: curso e discurso” e “Princípios de Direito do Trabalho Sob a Perspectiva dos Direitos Humanos”, todos pela Editora LTr. É professor de graduação e mestrado no Curso de Direito do Centro Universitário IESB e de pós-doutorado em Direitos Humanos na Universidad de Salamanca. Perfil no Instagram sobre Direitos Humanos: @augustocesarcavvalho_.

ação econômica é expressão, em verdade, de algum anacronismo, como adiante se tentará demonstrar.

Houve, em verdade, quem defendesse a irrestrita liberdade econômica como um valor necessariamente atrelado à liberdade política, tendo sustentado Friedman (2014) nessa direção:

Acredita-se, em geral, que política e economia são áreas segregadas e, em grande parte, estanques; que liberdade individual é problema político e bem-estar material é problema econômico; e que qualquer tipo de organização política é compatível com qualquer tipo de organização econômica. A principal expressão contemporânea dessa ideia é a defesa do 'socialismo democrático' por muita gente que condena categoricamente as restrições à liberdade individual impostas pelo 'socialismo totalitário' na Rússia, mas que tem dúvida sobre a possibilidade de um país adotar as características básicas da organização econômica russa e, mesmo assim, garantir a liberdade individual, por meio de organização política.

Após sustentar que essa opinião – a de autonomizar as liberdades econômica e política – “é um delírio”, arremata Friedman que, a seu ver, “as organizações econômicas desempenham duplo papel na promoção da sociedade livre. Primeiro, como componente da liberdade em sentido amplo, a liberdade econômica é fim em si mesma. Segundo, a liberdade econômica também é meio indispensável para a consecução da liberdade política”.

Quem defende o contrário pode recordar, todavia, que o sentido de liberdade está historicamente associado a uma restrição, vale dizer: à “proteção contra a tirania dos governantes políticos”, assinalando Stuart Mill (2011) – ao introduzir sua compreensão de liberdade sob o enfoque do utilitarismo – que “o conflito entre a liberdade e a autoridade é o aspecto mais saliente das porções mais recuadas da história de que temos conhecimento”. A liberdade dos modernos surge, em seu ângulo contraposto, com o escopo de limitar a liberdade dos governos, ou a proibição do excesso no exercício do poder político.

Mesmo ao sujeito de direitos, a quem a liberdade passava a conferir imunidades e salvaguardas constitucionais, não era dado agir de modo arbitrário, ou ilimitado, pois a ele se impunha, quando menos, alguma lei interna que, no plano moral, tolhia-lhe os instintos.

A compreensão de liberdade como “propriedade negativa”, dizia-nos Kant (2003), importava, portanto, a adequação do agir a uma máxima

universal concebida, casuisticamente, a partir de argumento racional que haveria de libertar-se de todos os fatores externos, ou seja, de todos os medos e anseios que, atrelando a ação a objetivos ou interesses pessoais, interditariam a configuração de uma ação como justa ou moral:

[...] não é possível definir a liberdade de escolha – como alguns tentaram defini-la – como a capacidade de realizar uma escolha a favor ou contra a lei (*libertas indifferentiae*), mesmo que a escolha como um *fenômeno* forneça frequentes exemplos disso na experiência, isto porque conhecemos a liberdade (na medida em que primeiramente se torna manifesta a nós através da lei moral) somente como uma propriedade negativa em nós, nomeadamente a de não ser forçado a atuar através de quaisquer fundamentos determinantes sensíveis (KANT, 2003, p. 69).

Dissertando sobre o liberalismo que emancipa o sujeito a partir do Iluminismo, lembra-nos Merquior (2016) que também Rousseau dizia significar a liberdade a “obediência à lei que nós nos prescrevemos” e que Montesquieu, quando emprestou ingrediente político ao conceito de liberdade, definiu-a como “o direito de fazer aquilo que a lei permite”. Não há liberdade sem lei e a lei é naturalmente restritiva da liberdade.

Ainda que o exercício de abstração proposto por Kant pareça sobre-humano, pois há uma tendência natural de sermos consequencialistas em nossos julgamentos morais – ou seja, de ponderarmos acerca da legitimidade dos interesses a serem afinal atendidos por meio de nossas escolhas –, cabe perceber que, mesmo entre os protoliberais, arautos da Ilustração, a sociedade livre não haveria de ser uma sociedade libertária, em que o sentido de liberdade grassasse absoluto.

Atento a esse comedimento, Pulido (2013, p. 233-234) anota ser possível, porém, reivindicar que “o conceito constitucional de liberdade não é o de liberdade positiva, mas o de liberdade negativa”, e que a Corte Constitucional da Colômbia teve oportunidade de assentar: “Não corresponde ao Estado nem à sociedade, senão às próprias pessoas, decidir a maneira como exercem seus direitos e constroem seus projetos e modelos de realização pessoal” (Sentença T-516 de 1998).

Não se há negar, portanto, a influência da “liberdade negativa” entre os contemporâneos, pois é encantadora a ideia de sermos sujeitos aptos a discernir, sob juízo pessoal, qual o modelo de conduta que, atendendo à expectativa de moralidade em qualquer circunstância,

deve ser assegurada independentemente de estar, ou não, contemplada no direito positivo.

Sustentou Rawls (1979), por exemplo, que “os princípios de justiça são escolhidos sob um véu de ignorância” que corresponde a uma situação hipotética na qual não se sabe “qual é o seu lugar na sociedade, sua posição, classe ou *status* social; ninguém sabe tampouco qual é sua sorte na distribuição de vantagens e capacidades naturais, sua inteligência, sua fortaleza etc.” e “dado que todos estão situados de maneira semelhante e que ninguém é capaz de delinear princípios que favoreçam sua condição particular, os princípios de justiça serão resultado de um acordo ou de um convênio justo”.

A tal sedução ou encantamento se agrega o aspecto, deveras relevante, de a “liberdade positiva” – ou seja, a liberdade de cometer apenas aquelas condutas pré-definidas como razoáveis ou necessárias – consubstanciar-se não raro em ordem jurídica que é produto da cultura e, por isso, a liberdade positiva estaria potencialmente condicionada a valores éticos contingentes ou positivados, em tempos extremos, por normas de matiz autoritário, sectário ou permissivamente preconceituoso.

Daí o paradoxo: ainda que os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais atendam a essa expectativa de liberdade positiva, ou de liberdade previamente parametrizada, é de se ter cuidado com a liberdade positiva que assim se propõe, pois o parâmetro legal pode corresponder a lei emanada de um regime opressor ou totalitário, descolado da ética universal. Aprofundemos um pouco mais esse tema.

2 A inexorabilidade da liberdade positiva em contexto de desigualdade substancial

O desafio da contemporaneidade reside, portanto, em somente permitir, inclusive no âmbito dos contratos, que a liberdade de fazer ou deixar de fazer sofra restrição quando tal condição restritiva guarde sintonia com a primazia de valores que a humanidade esteja progressivamente a eleger como valores fundamentais, ou valores imanentes à condição humana.

Para alcançar esse desiderato, as liberdades civis devem estar inter-relacionadas, necessariamente, ao pressuposto da igualdade material. Anote-se, aqui, não se tratar de valores apenas complementares, dado que liberdade e igualdade, como se tentará evidenciar, encaixam-se em perfeita sobreposição, atendendo à expectativa de “indivisibilidade”

atribuída, sobretudo a partir da Declaração de Viena e Programa de Ação (1993), aos direitos humanos.

É de se enfatizar, reiteramos, que não estamos a tratar, neste passo, da igualdade puramente formal, mas dela cuidemos somente quanto a aspecto essencial. Em verdade, cabe sublinhar que a muito relevante igualdade formal, ou igualdade perante a lei, guarda relação estreita com as revoluções liberais dos séculos XVII (na Inglaterra) e XVIII (nos Estados Unidos e na França), pois a emancipação política de todas as classes sociais pressupunha, como nos ensina Perez Luño (2007), a premissa de que a lei, e seus intérpretes, tratariam a todos igualmente, sem distinção de qualquer natureza.

Acerca da igualdade formal, há de se enaltecer a posição adotada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos que elevou o direito à igualdade formal ao patamar mais elevado na hierarquia entre as normas jurídicas. A saber, o art. 53 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, ratificada pelo Brasil, identifica alguns direitos humanos como *jus cogens* e os define como “norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza”.

Ao julgar consulta proposta pelo México acerca de a igualdade de direitos estar também assegurada a migrantes não documentados, a Corte emitiu a Opinião Consultiva n. 18/2003 com o teor seguinte:

[...] este Tribunal considera que o princípio da igualdade perante a lei, ou igual proteção ante a lei e não discriminação, pertence ao *jus cogens*, uma vez que sobre ele descansa todo o andaime jurídico da ordem pública nacional ou internacional e é ele um princípio fundamental que permeia todo ordenamento jurídico. Não se admite, atualmente, nenhum ato jurídico que entre em conflito com citado princípio fundamental, não se admitindo tratamento discriminatório em prejuízo de qualquer pessoa por motivo de gênero, raça, cor, idioma, religião ou convicção, opinião política ou de outra índole, origem nacional, étnica ou social, nacionalidade, idade, situação econômica, patrimônio, estado civil, nascimento ou outra qualquer condição. Este princípio (igualdade e não discriminação) forma parte do direito internacional geral. Na atual etapa da evolução do direito internacional, o princípio fundamental de igualdade e não discriminação ingressou no domínio do *jus cogens*.

O princípio da igualdade, quando se projeta como igualdade de todos perante a lei, habita, portanto, o cimo da pirâmide jurídica, havendo de prevalecer se há colisão com direito de qualquer outra natureza. Ensina-nos Pulido (2013, p. 240) que o dever de tratar a todos igualmente se concretiza em quatro exigências:

1. Uma exigência de tratamento idêntico a destinatários que se encontram em circunstâncias idênticas;
2. Uma exigência de tratamento inteiramente diferenciado a destinatários cujas situações não compartilham nenhum elemento comum;
3. Uma exigência de tratamento paritário a destinatários cujas situações apresentem semelhanças e diferenças, mas as semelhanças sejam mais relevantes que as diferenças (tratamento igual apesar da diferença);
4. Uma exigência de tratamento diferenciado a destinatários que se encontrem também em uma posição em parte semelhante e em parte diferente, mas em cujo caso as diferenças sejam mais relevantes que as semelhanças (tratamento diferente apesar da semelhança).

Se é certo que há a exigência de tratamento paritário quando “as semelhanças sejam mais relevantes que as diferenças”, causa-nos desconforto intelectual o fato de o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 635.546, fixar tese, com repercussão geral e vinculante, em que conosta a adoção da terceirização de serviços como justificativa para o pagamento de salário inferior ao trabalhador terceirizado, ainda que ele e o trabalhador que presta o mesmo serviço ao seu lado estejam a laborar em proveito da mesma empresa.

A tese proclamada pelo STF espelha o entendimento que a maioria dos seus integrantes tem sobre o tema:

A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas. (BRASIL, 2021, p. 2)

Em esforço de síntese, o STF entendeu que o fato de os empregadores serem formalmente distintos (titulares que são da empresa contratante e da empresa por esta contratada para terceirizar serviços) seria elemento de discriminação suficiente, dado que a liberdade de empresa haveria de ser sublimada em detrimento de a empresa contratante ser destinatária

por igual do labor realizado por ambos os trabalhadores e de haver, quanto a tudo mais, trabalho de igual valor.

No plano teórico, tal entendimento associa igualdade puramente formal e liberdade negativa, esta última assegurada aos titulares das empresas contratante e contratada (não ao trabalhador terceirizado). Sem desdouro para o grau elevado de discernimento que inspira normalmente as decisões oriundas da suprema corte, cuida-se de silogismo jurídico-ideológico que se poderia também esperar de decisão ambientada no século XIX, ou seja, quando a ordem jurídica ainda estava desatenta à premência de conciliar as liberdades civis com o mundo substancialmente desigual que abriga as relações de poder.

Ainda que o tema da igualdade formal não tenha a norma constitucional como última referência normativa (asseguram-na, truísmo é dizer, tratados internacionais e convenções fundamentais da OIT), a interpretação dada pela corte interna, voz derradeira em temas constitucionais, há de influenciar fortemente a hermenêutica dos princípios no universo das decisões judiciais, porque está problematizada, não a incontrastável autoridade das decisões do STF, mas sim a densidade axiológica do próprio preceito constitucional.

Por outro ângulo, o desafio será coadunar o controle de constitucionalidade que assim se exauriu com o controle de convencionalidade que, “exercido dentro dos parâmetros estabelecidos e de forma adequada, não pode ser confundido com *ativismo judicial*, num sentido depreciativo que às vezes é atribuído à expressão, de se exorbitar os poderes legitimamente conferidos ao Poder Judiciário”. É o que ressalta Azevedo Neto (2021, p. 33), a advertir com serenidade: “Aliás, o não exercício do controle de convencionalidade é que pode gerar responsabilidade internacional”.

Há de se perguntar, porém, qual a expectativa de pacificação social proporcionada pelas leis nascidas no primeiro tempo do liberalismo, leis que malgrado antevissessem a todos como abstratamente iguais, não promoviam de fato a igualdade material entre as várias camadas sociais materialmente desiguais, nem o pretendiam.

Longe de ser coincidência, esse primeiro estágio do liberalismo, fundado no postulado da liberdade puramente formal, correspondeu, no mundo dos fatos, ao que Hobsbawm denominou a “era das revoluções”, pois não se concretizara, afinal, a promessa de existência digna para todos os estratos sociais, ou o juramento que teria motivado as revoluções liberais - ou ainda, como explica Trindade (2012), não se cumpriu a expectativa de emancipação humana do operariado que

se seguisse à emancipação política da classe burguesa. A organização econômica, edificada a partir do ideário burguês, importava a espoliação do trabalho oferecido pela classe operária, dependente, subalterna e por isso recorrentemente insurreta.

As insurreições foram inúmeras e difusas. A lembrar, eclodiram os movimentos ludista e cartista na Inglaterra na transição para o século XIX, também as sublevações populares de 1848 na França, a indignação que nesse mesmo ano fez surgir o Manifesto Comunista e, no último quarto do século XIX, a reação da Igreja Católica contra a solução socialista e a favor da propriedade privada por meio da *Rerum Novarum*, em época na qual seguidores de Lassale e Marx estavam a unir-se na Alemanha para exigir de Bismarck, com êxito, leis trabalhistas e previdenciárias.

Também o século XX estreia em meio a levantes populares que se deflagraram tanto nas antigas colônias quanto no continente europeu, dando margem a que surgissem constituições comprometidas com um modelo disruptivo de organização política na Rússia (1918), ou ao menos com alguma rede de proteção social no México (1917) e na Alemanha (1919). A insatisfação dos povos oprimidos deu margem a que se resgatassem inclusive teorias esquecidas sobre supremacia racial (HUNT, 2007) e ganhassem foros de legitimidade governos autocráticos que, não obstante contrastassem com a política distensionista de Roosevelt concebida para debelar a grande crise de 1929 (o *New Deal*), geraram duas guerras mundiais.

Alheio a tanta conflagração na ordem liberal, Friedman (2014) defendeu, a seu tempo, que “as organizações econômicas são importantes por causa de seus efeitos sobre a concentração ou dispersão do poder. O tipo de organização econômica que oferece diretamente liberdade econômica, a saber, o capitalismo competitivo, também promove a liberdade política ao segregar poder econômico e poder político, e, dessa maneira, permitir que um compense o outro”. Em outras palavras, sustentou Friedman que não haveria liberdade política sem o pressuposto da liberdade econômica.

Na tentativa de conferir base empírica a seu argumento, Friedman (2014) afirma o que só ele e seus fiéis discípulos divisaram:

Evidências históricas falam em uníssono sobre a relação entre liberdade política e mercado livre. [...] Tendemos a esquecer [...]: a situação típica da humanidade é de tirania, servidão e miséria. O século XIX e o começo do século XX no mundo ocidental se destacam como exceções notáveis na tendência geral da história.

Ao que parece, o consagrado professor da Escola de Chicago, ícone do neoliberalismo econômico, esteve a considerar a aptidão da sociedade contemporânea para conciliar aumento demográfico com elevação do produto mundial bruto (PMB) – o que de fato sucedeu exponencialmente entre os séculos XVIII e XX (PIKETTY, 2014) – como evidência de que o início do século XX nos teria revelado um modelo refinado de sociedade livre cuja explicação singela seria a liberdade do mercado. Como se viu, há aí argumento historicamente sofisticado que desautoriza a falácia defendida por Friedman. Mormente se tal linha argumentativa, restrita às vantagens do crescimento econômico, revela-se, prospectivamente, incapaz de nos conduzir a desenvolvimento humano e sustentável.

Em rigor, sequer está comprovada a tese de a liberdade dos mercados gerar confiança no mercado suficiente para propiciar desenvolvimento e emprego. Sustenta Krugman (2020) que *“en realidad, un examen de las pruebas, y posteriormente la experiencia de la austeridad en la práctica, demostraron que la doctrina de la ‘austeridad expansiva’ estaba totalmente equivocada. Sin embargo, fue adoptada por los principales responsables políticos”*. É o que também defendem, de modo igualmente persuasivo, Frazão (2020), Dweck, Silveira e Rossi (2020).

Contemporâneo de Friedman, John Rawls (1979) terá percebido que o exercício da liberdade pressupõe a distribuição de certos bens primários, isto é: “coisas que se presume que todo ser racional deseja”. E arremata:

Esses bens têm normalmente um uso, seja qual for o plano racional de vida de uma pessoa. Com singeleza, suponhamos que os principais bens primários à disposição da sociedade são direitos, liberdades, oportunidade, acessibilidade e riqueza. [...] Imaginemos então um acordo hipotético inicial no qual todos os bens sociais primários sejam distribuídos igualmente: cada qual tem direitos e deveres semelhantes, e o acesso e a riqueza são igualmente compartilhados. [...] Se certas desigualdades de riqueza e diferenças de poder fizessem melhorar a todos nessa hipotética situação inicial, então estariam de acordo com a concepção geral.

Em suma, o liberal John Rawls está a nos advertir que a liberdade econômica pressupõe o esforço, antes, de construir-se uma sociedade hipoteticamente igual e, para tanto, a provisão de direitos que assegurem condições materiais necessárias ao exercício pleno das liberdades é um pressuposto lógico.

Não há, a propósito, por que estranhar a intervenção estatal apenas quando ela se realiza mediante política distributiva, pois nos lembra Atkinson (2015) que “a posição rawlsiana de beneficiar os menos favorecidos pode soar muito radical. Porém, não está distante da afirmação de políticos que pedem cortes nos impostos justificando que isso estimularia a atividade econômica e, assim aumentaria a receita, que poderia ser usada para elevar as rendas dos mais pobres dentre nós”.

3 A liberdade positiva como liberdade substantiva

Há algum tempo, a inter-relação e a interdependência entre os direitos de liberdade e os direitos que atendem ao designio de igualdade substancial têm contaminado, curiosamente, a semântica desses termos – liberdade e igualdade – que enunciam valores éticos sabidamente fundamentais. Invertendo a ordem natural da semiótica jurídica, essa sintaxe tem modificado o significado dos signos linguísticos inter-relacionados, passando a liberdade a ganhar um novo sentido, mais compatível com o escopo de promoção do desenvolvimento humano.

O novo sentido da liberdade é o que se revela na expressão “liberdade substantiva”. A liberdade que retroalimenta a ideologia libertária, alheia a toda preocupação com igualdade ou desenvolvimento humano, não pode *a priori* ser a mesma que é invocada como liberdade substantiva, esta a compreender, para além dos limites da liberdade negativa consagrada pelos protoliberais, também a provisão de oportunidades que proporcionem existência digna, oportunidades que são, como as define Amartya Sen (2010), “elementos constitutivos do desenvolvimento”.

Sustenta Sen (2010) que as liberdades civis e políticas estão inter-relacionadas a condições materiais que garantam *capacidade e oportunidade* a quem pretende exercê-las, assim se expressando:

[...] o crescimento econômico não pode ser considerado um fim em si mesmo. O desenvolvimento tem de estar relacionado sobretudo com a melhora da vida que levamos e das liberdades que desfrutamos. Expandir as liberdades que temos razão para valorizar não só torna nossa vida mais rica e mais desimpedida, mas também permite que sejamos seres sociais mais completos, pondo em prática nossas volições, interagindo com o mundo em que vivemos e influenciando esse mundo.

[...]

Deve ter ficado claro [...] que a visão da liberdade [...] envolve tanto os processos que permitem a liberdade de ações e decisões como as

oportunidades reais que as pessoas têm, dadas as suas circunstâncias pessoais e sociais

A compreensão das liberdades civis e políticas com base na premissa de que elas e os demais direitos humanos estão em relação de interdependência harmoniza-se com o que prediz o quinto artigo da Declaração e Programa de Ação das Nações Unidas de 1993: “A comunidade internacional deve considerar os Direitos Humanos globalmente, de forma justa e equitativa, no mesmo pé e com igual ênfase”. Não é adequado, acerca da proteção dos direitos humanos e fundamentais, cogitar-se da liberdade econômica sem associá-la, reiteramos uma vez mais, ao patamar mínimo garantido pelas outras dimensões dos direitos humanos, marcadamente pela dimensão em que habitam os direitos sociais.

A Agenda 2030, das Nações Unidas, incorpora essa interdependência entre os direitos da humanidade e inclui, como oitavo objetivo global, o de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”.

4 A liberdade substantiva depende da igualdade de oportunidades e de resultado

Entre os objetivos do desenvolvimento sustentável, o ODS n. 10 da Agenda 2030 contempla a redução das desigualdades e enumera metas a serem alcançadas com tal fim, entre elas a meta n. 3: “garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultado”.

Usando metáfora de competição, importa não somente a igualdade de oportunidades, ou seja, que todos os competidores estejam inicialmente alinhados no mesmo ponto de partida, o que pode se revelar desafiador frente à realidade desigual resultante de possíveis e interseccionados fatores de vulnerabilidade (pense-se na igualdade de oportunidades se há, entre os contendores, os discriminados por gênero, por cor ou etnia, por deficiência etc.).

Importa também garantir a igualdade de resultado porque, diversamente do que sucede no mundo puramente lúdico, descabe questionar àqueles que não conseguem vivenciar uma existência digna a razão de seu tropeço, o motivo *exempli gratia* de estar desocupado ou desalentado se outros, em condições aparentemente iguais, conquistaram algum posto de trabalho. Anota Atkinson (2015) que “as pessoas podem se esforçar e ainda assim ter azar. [...] Como observam

os economistas Ravi Kanbur e Adam Wagstaff, seria moralmente repugnante ‘condicionar a distribuição de sopa a uma avaliação da circunstância ou do esforço que levou ao resultado de o indivíduo [...] estar na fila da sopa’.”

Entre o mais, Atkinson (2015) defende a insuficiência da igualdade de oportunidades também porque a desigualdade de resultados afeta diretamente a igualdade de oportunidades para a geração seguinte: “Os resultados *ex post* de hoje determinam as condições *ex ante* de amanhã: os beneficiários da desigualdade de resultados de hoje podem transmitir uma vantagem injusta aos seus filhos amanhã”.

Em tempo de crise sanitária – gerada pela pandemia do Covid 19 – que se soma a efeitos perversos de crise econômica persistente, ambas a excluírem ampla gama da população economicamente ativa das condições materiais que garantiriam existência digna, cabe indagar:

a) há sentido em se preservar a preeminência de direitos sociais como direitos subjetivos, se a pandemia nos revela que um quadro infeccioso é incompatível com a saúde de apenas parte do corpo social? Ou da parte que reivindica esse direito em juízo?

b) há sentido em se manter organização econômica direcionada a estimular o consumo se a perspectiva de crescimento econômico já não garante emprego e salário na mesma proporção?

c) há sentido em aprofundar-se o fosso entre ricos e pobres, empresários e trabalhadores, por meio de políticas de precarização das condições de trabalho que promovem desigualdade tanto de oportunidades quanto de resultados?

d) há sentido em priorizar a liberdade econômica, em detrimento da promoção anticíclica de trabalho digno (com eventual expansão da dívida pública), se a experiência revela que a redução de direitos entre particulares não gera confiança, emprego ou renda?

Talvez a primeira indagação justifique o resgate da concepção – descartada pelo sistema universal de direitos humanos – dos direitos sociais como direitos de comunhão ou integração, ou seja, direitos tão distintos “do direito de coordenação (ordem de direito individual) quanto do direito de subordinação, somente reconhecidos pelos sistemas do individualismo jurídico e do universalismo unilateral” (GURVITCH, 2005, p. 8). A serem concebidos como direitos que necessariamente assistiria a todos e por igual, a ninguém seria facultado exigí-lo individualmente.

O tema não é de fácil trato, mas decerto que, no plano ideal, a dimensão necessariamente coletiva dos direitos à saúde, educação, moradia, trabalho e previdência conspiraria em favor do projeto de

uma sociedade substancialmente livre, igual, justa e solidária, em que ninguém pudesse reivindicar, como seus, direitos cuja existência apenas se justificaria como projeção de direitos garantidos a toda a humanidade. São reflexões, bem se nota, que indicam a relevância da coletivização, inclusive na seara judicial, dos direitos sociais, ainda que nos resignemos com a atual acepção dos direitos sociais como direitos subjetivos exigíveis também na esfera individual.

A segunda indagação traz a lume a ideia de renda básica universal como uma potencial forma de garantir a manutenção do direito à renda para a classe dos despossuídos, em quadra histórica na qual dados apontam que a evolução tecnológica resultará na automação de quase todo trabalho manual e material. Ademais, a renda básica universal garante a equiparação das classes quanto à liberdade de trabalhar, e, idealmente, até mesmo o direito ao trabalho em sua essência.

Ananda Isoni (2020) registra que países como Canadá, Reino Unido, Holanda, Finlândia, Itália, Zimbábue e Quênia, por exemplo, têm testado políticas de concessão da renda básica e os resultados são especialmente positivos, sendo que, em março de 2020, já no contexto da pandemia, a medida foi lembrada por Juan Pablo Bohoslavsky, especialista independente da ONU, que recomendou aos governos que considerassem a renda básica universal de emergência em razão do Covid 19. Talvez seja hora de o Brasil regulamentar a Lei nº 10.835/2004, que instituiu no país a renda básica universal.

A terceira e a quarta indagações se relacionam, dentre o mais, ao insucesso da denominada “reforma trabalhista”, encetada como fórmula mágica para promover a geração de emprego por meio da redução de direitos dos trabalhadores, também se relacionando com o incremento, em tempo aflitivamente pandêmico, dessas políticas de mitigação da tutela ao trabalho.

Em rigor, a onda libertária não envolveu somente as forças hegemônicas do Brasil, assinalando Graça Druck e Selma Cristina Silva (2018, p. 19) que “a despeito das especificidades nacionais que diferenciam os distintos países, observa-se que, a partir de 2008, no contexto mundializado de radicalização da *racionalidade neoliberal*, há o estabelecimento de um novo impulso no desmonte de direitos e mecanismos de proteção social, visando instituir a regulação das relações de trabalho sob o paradigma do direito privado e sua lógica negocial”. O mesmo sustenta Grijalbo Coutinho (2021, p. 25):

Na realidade, sob a matriz dominante financeira, o capital globalmente

organizado, por uma série de circunstâncias econômicas, decidiu nas últimas décadas demolir quaisquer limites civilizatórios outrora conquistados pela classe trabalhadora após acirrados processos culturais de luta.

Para enfrentar a deterioração da taxa de mais-valor e aumentar as riquezas materiais concentradas, o sistema econômico dominante, assim preponderante de forma incontestada nos dois últimos séculos, quer espremer ainda mais a sua fonte de riqueza primordial, intensificando a ação política para diminuir o preço da força de trabalho.

Quando sobreveio a pandemia e com ela o represamento da atividade econômica, o governo editou a Medida Provisória n. 927/2020 – que caducou como tantas outras medidas provisórias relacionadas ao trabalho caducaram desde 2018 – cujo art. 2º dispunha que “durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição”.

A prevalência de *acordo individual* em relação jurídica que, por ser assimétrica, tem a correlação de forças idealmente recomposta por meio de intervenção legal ou negociação coletiva, importa a renúncia, pelo legislador e virtualmente pelo Poder Judiciário, de direitos que não são seus, posto assistam aos trabalhadores e remetam ao princípio republicano de promover uma “ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa”, tendo “por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (art. 170 da Constituição), tudo a ganhar maior gravidade se o emprego está ameaçado pelos desdobramentos de crise sanitária.

A mencionada medida provisória tinha inspiração na premissa, que vimos jamais comprovada, de que o setor empresarial se sente estimulado a manter ou criar empregos, mesmo em tempo de retração econômica, quando direitos inerentes ao trabalho são conspurcados. Instado a decidir, todavia, sobre a suspensão cautelar das restrições de direitos laborais, o Supremo Tribunal Federal referendou as cláusulas restritivas, sob a fundamentação seguinte:

O artigo 2º da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 – e todos os demais preceitos que se diz conflitantes com a

Constituição estão nela previstos – contém alusão ao estado de calamidade pública decorrente do novo coronavírus e versa que empregado e empregador poderão, buscando a manutenção do vínculo empregatício, estabelecer parâmetros. O preceito sobrepõe o acordo individual a possíveis instrumentos normativos e remete aos limites revelados na Constituição Federal. A liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco, há de ser preservada, desde que não implique, como consta na cláusula final do artigo, a colocação em segundo plano de garantia constitucional. É certo que o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, pedagogicamente, versa o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, quando então se tem, relativamente a convenções, ajuste formalizado por sindicato profissional e econômico e, no tocante a acordo coletivo, participação de sindicato profissional e empresa. O preceito não coloca em segundo plano a vontade do trabalhador. Sugere, isso sim, que o instrumento coletivo há de respeitar, há de ser formalizado em sentido harmônico com os respectivos interesses. Descabe, no que ficou prevista a preponderância do acordo individual escrito, voltado à preservação do liame empregatício – repita-se – ante instrumentos normativos legais e negociais, assentar, no campo da generalidade, a pecha de inconstitucionalidade (BRASIL, 2020, p. 10):¹

Embora sem o exaurimento cognitivo próprio dos provimentos jurisdicionais definitivos, porque a se examinar apenas a possibilidade de tutela preventiva ou cautelar, é certo que a premissa fundante para afastar as aparentes inconstitucionalidades fora a “liberdade do prestador dos serviços, especialmente em época de crise, quando a fonte do próprio sustento sofre risco”. Se Kant estava certo e a liberdade não pode atender aos impulsos da necessidade, pois se realiza por escolhas pessoais não influenciadas por fatores externos (fome, autopreservação, medo do desemprego etc.), de “liberdade do prestador dos serviços” propriamente não se está a cuidar.

5 À guisa de conclusão

A ideologia libertária, ou da liberdade – inclusive econômica –

1 Fragmento da decisão liminar lavrada pelo relator, Ministro Marco Aurélio, disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342768485&ext=.pdf>. Acesso em 5/ago/2020.

sem limites, não corresponde sequer ao ideário iluminista. Mesmo ao sujeito de direitos, ao tempo da Ilustração, não era dado agir de modo arbitrário, pois a ele se impunha, quando menos, alguma lei interna que, no plano moral, tolhia-lhe os instintos.

Conforme tentamos demonstrar neste ensaio, a compreensão de liberdade como “propriedade negativa”, dizia-nos Kant, importava a adequação do agir a uma máxima universal concebida, casuisticamente, a partir de argumento racional que haveria de libertar-se de todos os fatores externos, ou seja, de todos os medos e anseios que, atrelando a ação a objetivos ou interesses pessoais, interditariam a configuração de uma ação como justa ou moral. E continua tentador imaginarmos que os seres humanos, por serem racionais, estariam aptos a esse juízo de abstração.

Mas a História nos ensina que essa acepção de liberdade, ou liberdade negativa, não atende às expectativas éticas da humanidade. Entre autores relativamente contemporâneos, destaca-se John Rawls que, sem embargo de estar sob clara influência liberal e acentuadamente kantiana, admite que sob o “véu da ignorância” os sujeitos têm aptidão para discernir o justo ou moral quando lhes é garantido, por igual, um plexo de direitos primários.

A igualdade substancial é um antecedente lógico da liberdade e, como sustenta Amartya Sen, da liberdade que se pode conceber como “liberdade substantiva”, a que se traduz em oportunidade e capacidade. Esse conjunto de valores, assim inter-relacionados, conduz-nos à indivisibilidade dos direitos humanos e, nesse passo, à sala de espera que dará acesso à realização do desenvolvimento humano sustentável.

A [Agenda 2030](#), das Nações Unidas, incorpora essa interdependência entre os direitos da humanidade e inclui, como oitavo objetivo global, o de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. A seu turno, o ODS n. 10 da Agenda 2030 contempla a redução das desigualdades e enumera metas a serem alcançadas com tal fim, entre elas a meta n. 3: “garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultado”.

Ainda que pensemos na igualdade puramente formal, ou igualdade perante a lei, há de prevalecer a posição adotada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos que elevou o direito à igualdade formal ao grau mais elevado na hierarquia entre as normas jurídicas, ao patamar dos direitos humanos *jus cogens*.

Causa desconforto intelectual, portanto, o fato de o Supremo

Tribunal Federal, ao julgar o RE 635.546, fixar tese, com repercussão geral e vinculante, em que coonesta a adoção da terceirização de serviços como justificativa para o pagamento de salário inferior ao trabalhador terceirizado, ainda que este e o empregado da empresa contratante, que presta ombro a ombro o mesmo serviço, estejam a laborar em proveito da mesma empresa.

No plano teórico, tal entendimento associa igualdade puramente formal e liberdade negativa, esta última assegurada aos titulares das empresas contratante e contratada (não ao trabalhador terceirizado). É de se dizer, respeitosamente, que se adotou silogismo jurídico-ideológico de tempo no qual a ordem jurídica jazia desatenta à inexorabilidade de conciliar as liberdades civis com o mundo substancialmente desigual que abriga as relações de poder, entre estas a relação laboral.

Na contemporaneidade, até sustentou Friedman que não haveria liberdade política sem o pressuposto da liberdade econômica. Mas o ícone do neoliberalismo econômico talvez estivesse a considerar a aptidão da sociedade contemporânea para conciliar aumento demográfico com elevação do produto mundial bruto (PMB) – o que de fato sucedeu a partir do século XVIII – como evidência de que o início do século XX nos teria revelado um modelo refinado de sociedade livre cuja explicação singela seria a liberdade do mercado. É possível afirmar, hoje e com os estudos de que dispomos, ser incapaz essa linha argumentativa, restrita às vantagens do crescimento econômico, de nos conduzir ao desenvolvimento humano e sustentável.

Conforme tentamos demonstrar, sequer está comprovada a tese de a liberdade dos mercados gerar confiança no mercado suficiente para propiciar desenvolvimento e emprego.

Ao final, este artigo propõe questões que nos parecem próprias a um tempo de crise sanitária e crise econômica aguda, com efeitos deletérios para o esforço – sempre ingente na ordem capitalista de produção – de conciliar a autonomia negocial com a promoção de existência digna: a) há sentido em se priorizar a configuração dos direitos sociais como direitos subjetivos, se a pandemia nos revela que um quadro infeccioso é incompatível com a saúde de apenas parte do corpo social? ou da parte que reivindica esse direito em juízo? b) há sentido em se manter organização econômica direcionada a estimular o consumo se a perspectiva insular de crescimento econômico já não garante emprego e salário na mesma proporção? c) há sentido em aprofundar-se o fosso entre ricos e pobres, empresários e trabalhadores, por meio de políticas de precarização das condições de trabalho que promovem

desigualdade tanto de oportunidades quanto de resultados? d) há sentido, enfim, em superestimar a liberdade econômica, em prejuízo da promoção – virtualmente anticíclica ou keynesiana de trabalho digno – se a experiência revela que a redução de direitos entre particulares não gera confiança, emprego ou renda?

REFERÊNCIAS

ATKINSON, Anthony B. *Desigualdade: o que pode ser feito?* Tradução de Elisa Câmara. São Paulo: LeYa, 2015. Livro eletrônico, paginação irregular.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista*. Brasília: Editora Venturoli, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009*. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. Brasília, DF: 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida cautelar na ação direta de inconstitucionalidade 6.342/DF*. Requerente: Partido Democrático Trabalhista. Requerido: Presidente da República. Relator: Min. Marco Aurélio, 26 de março de 2020. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15342768485&ext=.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 635.546/MG*. Direito constitucional e do trabalho. Terceirização de atividade-fim. Equiparação remuneratória. Descabimento. Relator: Min. Marco Aurélio, 29 de março de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15346455577&ext=.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2021

COLOMBIA. Corte Constitucional. *Sentencia T-516/18*. Ponente: Antonio Barrera Carbonell, 21 de setembro de 1998. Disponível em: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-516-98.htm>. Acesso em: 13 ago. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Parecer consultivo OC-18/03, de 17 de setembro de 2003*. A condição jurídica e os direitos dos migrantes indocumentados. San José, Costa Rica: [2021]. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_por.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. *Justiça Política do Capital: a desconstrução do direito do trabalho por meio de decisões judiciais*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2021.

DRUCK, Graça; SILVA, Selma Cristina. “Reforma Trabalhista’: uma contrarreforma para impor a precarização como regra. In: Reforma Trabalhista / Organização Laura Brenda – Belo Horizonte(MG): Letramento: Casa do Direito, 2018, pp. 19-33.

DWECK, Esther; SILVEIRA, Fernando Gaiger; ROSSI, Pedro. Austeridade e desigualdade social no Brasil. In: ROSSI, Pedro; DWECK, Esther; OLIVEIRA, Ana Luiza Matos de (org.). *Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil*. São Paulo: Autonomia Literária, 2018. p. 32-56.

FRAZÃO, Ana. *Desregulação do Mercado de Trabalho e Flexibilização dos Direitos Trabalhistas – Parte I*. Site Jota, 8/jul/2020. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/desregulacao-do-mercado-de-trabalho-e-suas-consequencias-parte-i-01072020#_ftn23. Acesso em 9/ago/2021.

_____. *Desregulação do Mercado de Trabalho e Flexibilização dos Direitos Trabalhistas – Parte II*. Site Jota, 8/jul/2020. Disponível em:

<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/desregulacao-do-mercado-de-trabalho-e-flexibilizacao-dos-direitos-trabalhistas-parte-ii-08072020>. Acesso em 9/ago/2021.

FRIEDMAN, Milton. *Capitalismo e Liberdade*. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Livro eletrônico, paginação irregular.

GURVICTCH, Georges. *La Idea del Derecho Social* (1932). Tradução para o espanhol de José Luis Monereo Pérez e Antonio Marquez Prieto. Tradução livre para o português. Granada: Editorial Comares, 2005.

HUNT, Lyan. *A Invenção dos Direitos Humanos: uma história*. Tradução de Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2007. Livro eletrônico, paginação irregular.

ISONI, Ananda T. "Renda Básica Universal: um debate necessário". In: Quarentena: reflexoes sobre a pandemia e depois / Anjuli Tostes, Hugo Melo Filho. Ilustração de Carlo Giambarresi. Bauru: Canal 6, 2020, p. 15-30.

KANT, Immanuel. *A Metafísica dos Costumes*. Tradução, textos adicionais e notas de Edson Bini. Bauru, SP: Edipro, 2003. Disponível em: <https://archive.org/stream/KANTI.AMetafisicaDosCostumes/KANT%2C%20I.%20A%20metafisica%20dos%20costumes#page/n1/mode/2up>. Acesso em 9/ago/2020.

KRUGMAN, Paul. *Contra los Zumbis*. São Paulo: Critica/Grupo Planeta, 2020. Livro eletrônico, paginação irregular.

MERQUIOR, José Guilherme. *O Liberalismo Antigo e Moderno*. São Paulo: Realizações Editora, 2016. Livro eletrônico, paginação irregular.

MILL, John Stuart. *Sobre a Liberdade*. Tradução de Pedro Moreira. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011. Livro eletrônico, paginação irregular.

ONU. Organização das Nações Unidas. *Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. [Rio de Janeiro: ONU], 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2021.

PIKETTY, Thomas. *O Capital no Século XXI*. Tradução de Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2014. Livro eletrônico, paginação irregular.

PULIDO, Carlos Bernal. *O Direito dos Direitos: escritos sobre a aplicação dos direitos fundamentais*. Tradução de Thomas da Rosa de Bustamante com a colaboração de Bruno Stiegert. São Paulo: Marcial Pons, 2013.

RAWLS, John. *Teoría de la Justicia*. Tradução para o espanhol de María Dolores González. Tradução livre para o português. México: Fondo de Cultura Económica, 1979.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como Liberdade*. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia de Bolso (Martins Fontes), 2010. Livro eletrônico, paginação irregular.

TRINDADE, José Damião de Lima. *História Social dos Direitos Humanos*. São Paulo: Peirópolis, 2012. Livro eletrônico, paginação irregular.





Direito do Trabalho na pandemia: aspectos materiais e processuais





Doutrina

Os reflexos, na área trabalhista, da excepcional situação vivenciada na pandemia de Covid-19 são o tema da seção Doutrina deste número.

Para uma melhor compreensão do tema, trazemos ao leitor as análises da desembargadora do trabalho Jane Granzoto Torres da Silva, do desembargador do trabalho Francisco Ferreira Jorge Neto, do ministro do Tribunal Superior do Trabalho Pedro Paulo Teixeira Manus em coautoria com a advogada Ruth Olivier Moreira Manus, da desembargadora do trabalho Ivani Contini Bramante e das procuradoras do trabalho Elisiane Santos e Ana Lúcia Stumpf Gonzalez.

Acesso à Justiça do Trabalho. Suspensão dos prazos processuais e a prática dos atos emergenciais: prescrição e decadência

Jane Granzoto Torres da Silva *

Resumo: O acesso à justiça, garantia que se mostra sob o manto do artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal, corresponde ao Estado promover e manter todo um arcabouço estrutural e normativo, seguindo as bases estabelecidas pela Lei Maior, quer por meio do próprio Texto Magno, quer utilizando a legislação infraconstitucional. A efetivação da garantia constitucional do acesso à justiça, em específico o acesso à Justiça do Trabalho, diante da excepcional situação vivida por conta da pandemia da COVID-19, ensejou a edição de normativos por parte do Conselho Nacional de Justiça, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e dos Tribunais Regionais do Trabalho, visando a normatização da suspensão de prazos processuais, tendo em vista a necessária prática de atos emergenciais, sobretudo aqueles destinados a evitar a consumação da prescrição e da decadência. A Justiça do Trabalho se encontra integral e plenamente funcionando de modo eletrônico, por meio do sistema PJe, de modo que o acesso à justiça está amplamente garantido não apenas em situação excepcional pandêmica, mas sim no âmbito geral, na medida em que a atuação jurisdicional trabalhista pode ser acessada a qualquer momento, independentemente de dia, de horário e de local, estando a contagem dos prazos judiciais suspensa ou não. Sob o prisma dos institutos de direito material – prescrição e decadência -, a suspensão da contagem de prazos de natureza processual não tem o condão de afetá-los, nem tampouco se pode vislumbrar qualquer risco de violação à garantia constitucional do acesso à justiça.

Palavras-chave: acesso à justiça; suspensão; prazos processuais; prescrição; decadência.

Abstract: *Access to justice, a guarantee that appears under the mantle*

* Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

of article 5, XXXV, of the Federal Constitution, corresponds to the State to promote and maintain an entire structural and normative framework, following the bases established by the General Law, or through the Constitution itself, or using infra-constitutional legislation. The implementation of the constitutional guarantee of access to justice, in particular access to the Labor Court, given the exceptional situation experienced by the COVID-19 pandemic, gave rise to the issuance of regulations by the National Council of Justice, of the Superior Council of Labor Courts, the Regional Labor Court 2ª Region and the Regional Labor Courts, aiming at regulating the suspension of procedural deadlines, in view of the necessary practice of emergency acts, especially those aimed at preventing the consummation of prescription and decadence. The Labor Court is fully and fully functioning electronically, through the PJe system, so that access to justice is largely guaranteed not only in an exceptional pandemic situation, but in the general sphere, insofar as the jurisdictional action labor can be accessed at any time, regardless of day, time and place, whether the counting of judicial deadlines is suspended or not. Under the prism of the institutes of substantive law - prescription and decadence -, the suspension of the deadlines of a procedural nature does not have the power to affect them, nor offer any risk of violating the constitutional guarantee of access to justice.

Keywords: *access to justice; suspension; procedural deadlines; prescription; decadence.*

1 Introdução

O presente trabalho tem por objetivo a análise da garantia constitucional do acesso à justiça, em específico o acesso à Justiça do Trabalho, diante da excepcional situação vivida por conta da pandemia da COVID-19, ensejando a edição de normativos visando a suspensão de prazos processuais, tendo em vista a necessária prática de atos emergenciais, sobretudo aqueles destinados a evitar a consumação da prescrição e da decadência.

Para tanto, por primeiro apresentaremos o conceito doutrinário de acesso à justiça, sob o manto do quanto estabelecido no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Seguiremos enfocando as linhas constitucionais que tratam da

competência e da estruturação da Justiça do Trabalho, igualmente sob a ótica dos dispositivos contidos tanto na Carta Magna, quanto na legislação infraconstitucional.

Adentraremos à normatização efetivada pelos Conselho Nacional de Justiça, Conselho Nacional da Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, disciplinando as situações e hipóteses de suspensão dos prazos processuais.

Finalizaremos tratando dos institutos da prescrição e da decadência, sob o prisma da existência de interferência da suspensão dos prazos processuais na concretização dos mesmos.

2 Acesso à Justiça

Recorrer ao Poder Judiciário para a correção de eventuais inobservâncias de regras de condutas, solicitando o exercício da jurisdição, é consagrado direito fundamental e se mostra inserido na Carta Magna, em seu artigo 5º, inciso XXXV: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Trata-se, pois, de direito fundamental de primeira geração, que no dizer de Paulo Bonavides¹ são os direitos da liberdade, que se traduzem como faculdades ou atributos da pessoa, sendo *direitos de resistência ou de oposição perante o Estado*. E no complemento de Salvador Franco de Lima Laurino², são os *poderes de agir reconhecidos e protegidos pela ordem jurídica a todos os seres humanos*.

A fim de resguardar por completo e dar concretude ao exercício desse direito fundamental, encontram-se inseridas, também na Constituição Federal, garantias outras: o respeito ao devido processo legal; o acesso à justiça; a proteção à ampla defesa e ao contraditório; o duplo grau de jurisdição; a obrigatoriedade da motivação e da publicidade das decisões judiciais; a observância do juiz natural; a isonomia processual; o respeito à coisa julgada, ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito; a proibição de prova ilícita; e a razoável duração do processo. E todas essas garantias devem ser asseguradas de modo harmônico.

Nesse contexto, o direito de socorrer ao Poder Judiciário somente se efetiva quando a ordem jurídica resguarda o acesso à Justiça, por meio do devido processo legal, com respeito à ampla defesa e ao contraditório, observado o duplo grau de jurisdição, com decisões

1 CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL, 13ª edição, Malheiros Editores, São Paulo, página 563.

2 TUTELA JURISDICIONAL, 2009, Elsevier Editora, São Paulo, página 45.

motivadas e públicas proferidas por juízes naturalmente estabelecidos. É a concretização do exercício da cidadania, um dos pilares do Estado Democrático de Direito.

Tradicionalmente a garantia de acesso à justiça corresponde à *proteção jurídica através dos tribunais*, como bem leciona J.J. Gomes Canotilho³. É o direito de acesso à jurisdição, para que aquela parcela da atividade Estatal aprecie a pretensão dirigida e diga quem tem razão.

Cappelletti⁴ aponta que o acesso à justiça pode *ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*, nos deixando a lição de que tal direito fundamental se insere em um contexto estrutural jurídico.

Contemporaneamente, a garantia constitucional em comento ganhou um aspecto mais amplo, atualizado, que no dizer de Kazuo Watanabe⁵, equivale ao *acesso à ordem jurídica justa*, tendo como dados elementares o *direito à informação e perfeito conhecimento do direito substancial e à organização de pesquisa permanente a cargo de especialistas e orientada à aferição constante da adequação entre a ordem jurídica e a realidade socioeconômica do País; o direito de acesso à Justiça adequadamente organizada e formada por juízes inseridos na realidade social e comprometidos com o objetivo de realização da ordem jurídica justa; o direito à preordenação dos instrumentos processuais capazes de promover a efetiva tutela de direitos; direito à remoção de todos os obstáculos que antepõem ao acesso efetivo à Justiça com tais características*.

Não basta, pois, ao Estado, estabelecer normativamente o direito livre de todo cidadão obter acesso à ordem jurídica justa, cabendo-lhe, acima de tudo, organizar, prover e não permitir obstáculos à obtenção da prestação jurisdicional.

Garantir acesso à justiça exige do ordenamento jurídico a fixação de estrutura – normativa, física e humana - e de institutos processuais aptos a, em conjunto, propiciarem à sociedade a certeza de que a lesão ou a ameaça a direito serão devidamente apreciadas pelo Poder Judiciário.

Assim, efetivar o acesso à justiça corresponde ao Estado promover

3 DIREITO CONSTITUCIONAL E TEORIA DA CONSTITUIÇÃO, 7ª edição, Almedina, Lisboa, página 492.

4 ACESSO À JUSTIÇA, Tradução de Ellen Gracie Northfleet, 1988, Fabris, Porto Alegre.

5 ACESSO À ORDEM JURÍDICA JUSTA, 2019, Editora Del Rey, Belo Horizonte.

e manter todo um arcabouço estrutural e normativo, seguindo as bases estabelecidas pela Constituição Federal, quer por meio do próprio Texto Magno, quer utilizando a legislação infraconstitucional.

2.1 Acesso à Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, elevada ao patamar constitucional como integrante do Poder Judiciário pela Carta de 1946, historicamente sempre se mostrou pioneira na efetivação do acesso à Justiça, na medida em que tem por tarefa dirimir conflitos entre capital e trabalho, estando intrinsecamente ligada aos primados da ordem econômica e social, também consagrados pela Lei Maior.

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988, sobretudo com a redação fixada pela Emenda Constitucional 45/2004, elastecendo as balizas da Carta Maior de 1946, estabeleceu estrutura organizacional (artigos 111 a 113 e 115 a 116) apta a permitir amplo acesso da sociedade, em especial com a faculdade de instalação de justiça itinerante e da descentralização da atividade dos Tribunais Regionais, assim como definiu a competência (artigo 114) da Justiça do Trabalho, de modo a ampliar a possibilidade - o direito - de o cidadão socorrer-se desse ramo especializado do Poder Judiciário.

No patamar infraconstitucional, consideradas as particularidades e os princípios informadores da relação jurídica de direito material, cuja solução do conflito se está a tutelar, o Direito Processual do Trabalho contempla institutos que igualmente dão concretude aos ditames constitucionais do acesso à Justiça. São eles: a) *jus postulandi* (artigo 791, da CLT); b) concessão da justiça gratuita, inclusive à pessoa jurídica (artigo 790, §§ 3º e 4º, da CLT e súmula 463, II, do TST); c) responsabilização da União pelos honorários periciais, no caso de ser a parte beneficiária da justiça gratuita e não ter obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa (artigo 790-B, § 4º, da CLT); d) suspensão da exigibilidade da cobrança de honorários advocatícios ao beneficiário da justiça gratuita que não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa (artigo 791-A, § 4º, da CLT).

Com relação ao *jus postulandi*, embora parcela da doutrina e da advocacia tenham se posicionado contra a prevalência, permitir a postulação pela própria parte junto à Justiça do Trabalho enseja respeito a princípio norteador do Direito Processual do Trabalho e já mereceu beneplácito do E. Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 1.127-8/DF. Tanto assim, que a chamada Reforma Trabalhista instituída

pela [Lei 13.467/17](#) não tratou de suprimir, nem tampouco de alterar, o teor do já citado artigo 791, da [CLT](#), nesse particular.

É certo que a [Lei 13.467/17](#) trouxe novos parâmetros para a concessão da justiça gratuita e no tocante às regras de sucumbência - honorários periciais e advocatícios -, mas não subtraiu a essência de referidos institutos no âmbito do Direito Processual do Trabalho. Destaca-se que o escopo da novel normatização processual é o de justamente incentivar que as partes apresentem o compromisso necessário ao movimentar a máquina do Poder Judiciário e, portanto, não implica afronta aos preceitos constitucionais do acesso à justiça ou da garantia de assistência integral aos desamparados (art. 5º, LXXIV, [CF](#)), mas sim decorre da fiel aplicação da lei.

Cumpramos aqui reiterar o quanto já acima mencionado no sentido de que a garantia constitucional de acesso à justiça não está inserida em contexto irrestrito, mas sim, na existência de uma estrutura normativa e institucional apta a amparar a sociedade em acionar o Poder Judiciário. A existência de arcabouço normativo e requisitos inseridos na legislação infraconstitucional não se configura restrição ou obstáculo ao acesso à justiça, mas ao contrário, trata-se de assegurá-lo, de modo igualitário a todos, por meio de regras procedimentais.

Paulo Benevides⁶, ao tratar da teoria institucional dos direitos fundamentais, afirma que, consoante a mesma, quando a lei restringe direitos fundamentais não o faz *naquela acepção negativa inerente à teoria clássica e individualista, senão que os tolhe construtivamente, porquanto tais limitações já pertencem ao conceito mesmo de liberdade e transcorrem guiadas e iluminadas pelas luzes da concepção institucional*. Prossegue o autor expondo que *é nesta teoria que o conceito mesmo de direito fundamental avulta e se legitima, menos pela subjetividade individual do que pela objetividade material e social, como uma liberdade viva, real e concreta, exercitada efetivamente, normativamente, positivamente, em espaços existenciais vinculados ao ordenamento institucional*.

No mesmo sentido, Gilmar Ferreira Mendes, Inocêncio Mártires Coelho e Paulo Gustavo Gonet Branco⁷, demonstrando que em muitas situações, as normas legais completam, densificam e concretizam direito fundamental, como acontece com as regras processuais, eis que, a ausência ou a inadequação delas *poderia transformar o direito*

6 Op. cit. páginas 618 e 619.

7 CURSO DE DIREITO CONSTITUCIONAL, 2007, Editora Saraiva, São Paulo, página 287.

de proteção judiciária em simples esforço retórico, sendo necessária a intervenção legislativa.

3 Suspensão dos Prazos Processuais e Prática de Atos Emergenciais

Em panorama reformista vivenciado, no âmbito da aplicação das alterações instituídas pela [Lei 13.467/17](#), surge a pandemia do CORONAVIRUS, situação sanitária que vem afetando diretamente todas as relações sociais, dentre elas as laborais, exigindo reflexão rápida e eficaz dos atores envolvidos, sobretudo dos membros do Poder Judiciário Trabalhista, levando em conta o arcabouço normativo composto de normas já existentes e daquelas editadas no contexto do infortúnio.

A [Lei 13.979](#) de 06/02/20, dispondo sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, foi editada pareada ao [Decreto Legislativo 6 de 18/02/2020](#), que reconhece estado de calamidade pública no Brasil, por força da pandemia instaurada.

Seguindo as diretrizes da legislação federal, o Conselho Nacional de Justiça editou a [Resolução 313/2020](#), uniformizando nacionalmente o funcionamento do Poder Judiciário no contexto de pandemia de COVID-19, garantindo o acesso à Justiça no período emergencial, estabelecendo regime de plantão extraordinário, definindo as matérias que devem ser apreciadas prioritariamente e suspendendo o atendimento presencial e a contagem dos prazos processuais. Ultrapassada a fase inicial da pandemia, prorrogando em parte a Resolução anterior (313), o Conselho Nacional de Justiça editou a [Resolução 314/2020](#) e, para os processos com tramitação eletrônica, determinou a retomada gradativa da contagem dos prazos processuais, finalizando com a [Resolução 318/2020](#), estabelecendo a suspensão automática da contagem dos prazos processuais em caso de imposição de medidas sanitárias restritivas à livre locomoção de pessoas (*lockdown*) por parte da autoridade estadual competente.

Na mesma linha do Conselho Nacional de Justiça e visando a uniformização dos procedimentos judiciais no âmbito da Justiça do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho editaram, de modo conjunto, os Atos 01, 02, 05 e 06, disciplinando, dentre outros temas, a suspensão e a retomada da contagem de prazos processuais.

Concatenando a autonomia dos Órgãos Regionais com a obrigatoria

observância das linhas mestras fixadas pelos Conselho Nacional de Justiça, Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região foram editados os seguintes atos normativos disciplinando a suspensão da contagem dos prazos processuais:

- [Resolução CD 01/2020](#);
- [Portaria GP 09/2020](#);
- [Ato GP 08/2020](#);
- [Portaria GP 16/2021](#); e
- [Portaria GP 25/2021](#).

Em todos os atos normativos acima referidos houve sempre a preocupação com a saúde e com a vida dos membros e servidores do Poder Judiciário, dos advogados, dos auxiliares da Justiça e dos jurisdicionados. Por outro lado, os serviços judiciais não podem ser de todo paralisados, já que inerentes às tarefas Constitucionais do Poder Estatal, de maneira que a disciplina quanto à prática de atos emergenciais também foi contemplada nos regramentos editados.

Muito embora o atendimento presencial tenha restado prejudicado, por força do fechamento das unidades judiciárias, imposto como medida sanitária de controle da pandemia, o atendimento telepresencial foi enaltecido, quer com relação aos serviços administrativos, quer no tocante aos trabalhos precipuamente judiciais, como audiência e sessões.

Na era do “processo 100% digital”, magistrados, advogados, membros do Ministério Público e servidores foram instados a adotar novos conceitos de atuação profissional, em prol do jurisdicionado, para que ele, destinatário único de toda a atuação do Poder Judiciário, não tivesse em nada maculada a sua garantia constitucional do acesso à justiça.

Estando a Justiça do Trabalho integral e plenamente funcionando de modo eletrônico, por meio do sistema PJe, o acesso à justiça se mostra garantido não apenas em situação excepcional pandêmica, mas sim no âmbito geral, na medida em que a atuação jurisdicional trabalhista pode ser acessada a qualquer momento, independentemente de dia, de horário e de local, estando a contagem dos prazos judiciais suspensa ou não.

Ademais, o acesso aos magistrados e serviços auxiliares de modo ininterrupto, já se encontra há consagrado no artigo 93, XII, da [Carta Magna](#), com a redação dada pela [Emenda Constitucional 45/2004](#). No mesmo sentido, a [Resolução 71](#), do Conselho Nacional de Justiça e os

artigos 109 a 11 do Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de forma que a prática de todos os atos processuais pelas partes, que demandem providência urgente por parte do Poder Judiciário, está protegida normativamente, igualmente independente da suspensão ou não da contagem dos prazos processuais em geral.

Por fim, a realização de audiências telepresenciais, por meio de plataformas eletrônicas específicas, veio avalizada por vasta, cuidadosa e minuciosa regulamentação introduzida no período de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid-19, editada no âmbito do Conselho Nacional de Justiça (Resoluções 313/2020 e 314/2020, e Portaria 61/20), do Conselho Superior de Justiça do Trabalho (Atos Conjuntos CSJT.GP.CGJT 05/2020 e 06/2020), da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho (Ato 11/2020), bem assim do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Atos GP 08/2020 e 11/2020, Portarias CR 06/2020 e 07/2020 e Recomendação CR nº 70/2020), com pleno respaldo na interpretação sistemática dos artigos 193, 194, 236, parágrafo 3º, 385, parágrafo 3º, 453, parágrafo 1º, 461, parágrafo 2º, e 937, parágrafo 4º, do CPC.

Destarte, mesmo diante da quadra vivida – situação pandêmica -, o acesso à justiça se mostra amparado por imensa gama de normativos, de modo a assegurar a efetiva observância de referida garantia constitucional.

4 Prescrição e Decadência

Consoante já salientamos, a garantia constitucional do acesso à justiça traz intrinsecamente conotação contextualizada, no sentido de a ordem jurídica assegurar a existência de estrutura institucional e normativa apta a proporcionar à sociedade acionar o Poder Judiciário diante de uma lesão ou ameaça a direito, sem que a fixação pelo legislador de requisitos ou condições possam aviltar, tampouco impedir a consagração Constitucional.

De igual modo, já expusemos que a suspensão de prazos processuais, quer em decorrência de situações previstas na lei em sentido estrito, quer diante de situações excepcionais normatizadas no âmbito administrativo do Poder Judiciário, em razão da estrutura processual hoje mantida, em especial a integral tramitação processual eletrônica, não tem o condão de macular a garantia constitucional do acesso à ordem jurídica justa.

Resta a análise da questão sob a ótica dos institutos da prescrição e

da decadência. E aqui, com muito mais densidade, podemos afirmar que não há qualquer aviltamento à garantia do acesso à justiça.

Com efeito, é cediço que a prescrição, assim entendida como a perda da pretensão, no dizer de Mauricio Godinho Delgado⁸ *a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ou devedor durante certo lapso de tempo*, e a decadência ou caducidade, consistente na *perda efetiva de um direito potestativo, pela falta de seu exercício, no período de tempo determinado em lei ou pela vontade das próprias partes*, conforme lecionam Pablo Stolzer Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho⁹, são institutos que têm por finalidade precípua a pacificação das relações sociais.

Não há dúvidas, pois, que tanto a prescrição, quanto a decadência, acabam atingindo, por via oblíqua, o âmago de direitos e esse é o aspecto teleológico do ordenamento, no intuito de preservar a paz social e não a justiça. E nessa linha procedeu o legislador, optando por dar ênfase à segurança das relações sociais, em detrimento da justiça ou da existência do direito, porquanto tratou de referidos institutos no âmbito do direito material e não do direito processual. Reforça tal posicionamento do legislador, o contido no artigo 487, II, do CPC, no sentido de que o juiz resolverá o *mérito* da causa quando decidir, *de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência da decadência ou prescrição*.

Na seara trabalhista, a prescrição está estabelecida, em linhas gerais, no artigo 7º, XXIX, da Lei Maior e nos artigos 11 e 11-A, da Consolidação das Leis do Trabalho. Já as causas interruptivas da prescrição estão alinhavadas no parágrafo 3º, do artigo 11, consolidado¹⁰ e no artigo 202, do Código Civil¹¹, analogicamente aplicável, sendo que as causas

8 CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 2008, 7ª edição, LTr, São Paulo, página 250.

9 NOVO CURSO DE DIREITO CIVIL, volume 1, 2002, Editora Saraiva, São Paulo, página 480.

10 § 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

11 Art. 202 A interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á:

I - por despacho do juiz, mesmo incompetente, que ordenar a citação, se o interessado a promover no prazo e na forma da lei processual;

II - por protesto, nas condições do inciso antecedente;

III - por protesto cambial;

IV - pela apresentação do título de crédito em juízo de inventário ou em concurso de credores;

V - por qualquer ato judicial que constitua em mora o devedor;

VI - por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor.

Parágrafo único - A prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper.

impeditivas e suspensivas da contagem do prazo respectivamente, ambos da CLT.

No tocante à decadência, a ordem normativa trabalhista heterônoma não a trata especificamente, com exceção da isolada disposição contida no artigo 853, da CLT, versando o prazo para instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade. Por outro lado, não raro nos deparamos com normas autônomas (convenções coletivas, acordos coletivos e regramentos empresariais) dispondo prazos decadenciais. Tal fragilidade, nos remete à integral aplicação dos artigos 207 a 211¹², do Código Civil.

Relevante reiterar que a pandemia da COVID-19 nos obrigou a ajustes diante da nova e triste realidade. Distanciamento social foi imposto, o que obrigou pessoas a permanecerem em casa e estabelecimentos industriais e comerciais a fecharem as portas, na tentativa de estancar ou ao menos diminuir a propagação do vírus e resguardar a saúde de todos.

E nesse contexto foi editada a Lei 14.010, de 10/06/2020 (DOU de 12/06/2020), que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19), assim estabelecendo em seu artigo 3º o impedimento ou a suspensão dos prazos prescricionais e decadenciais desde o início de sua vigência e até 30/10/20¹³.

Impende destacar, ainda, que a norma inserta no artigo 3º, da Lei 14.010/20 tem natureza temporária, com o intuito de apenas suspender ou impedir a contagem do prazo prescricional durante certo lapso temporal em que havia sérias limitações à locomoção das pessoas e ao exercício de atividades empresariais e, portanto, é de todo compatível com o regramento geral disciplinando a prescrição e a decadência.

12 Art. 207. Salvo disposição legal em contrário, não se aplicam à decadência as normas que impedem, suspendem ou interrompem a prescrição.

Art. 208. Aplica-se à decadência o disposto nos arts. 195 e 198, inciso I.

Art. 209. É nula a renúncia à decadência fixada em lei.

Art. 210. Deve o juiz, de ofício, conhecer da decadência, quando estabelecida por lei.

Art. 211. Se a decadência for convencional, a parte a quem aproveita pode alegá-la em qualquer grau de jurisdição, mas o juiz não pode suprir a alegação.

13 Os prazos prescricionais consideram-se impedidos ou suspensos, conforme o caso, a partir da entrada em vigor desta Lei até 30 de outubro de 2020.

§ 1º Este artigo não se aplica enquanto perdurarem as hipóteses específicas de impedimento, suspensão e interrupção dos prazos prescricionais previstas no ordenamento jurídico nacional.

§ 2º Este artigo aplica-se à decadência, conforme ressalva prevista no art. 207 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).

5 Conclusão

A garantia constitucional de acesso à justiça, ou à ordem jurídica justa, como corolário do previsto no artigo 5º, XXXV, da *Carta Magna*, não está inserida em contexto irrestrito, mas sim, na existência de uma estrutura normativa e institucional apta a amparar a sociedade em acionar o Poder Judiciário.

A prevalência de arcabouço normativo e requisitos inseridos na legislação infraconstitucional não se configura restrição ou obstáculo ao acesso à justiça, mas ao contrário, trata-se de assegurá-lo, de modo igualitário a todos, por meio de regras procedimentais.

A pandemia do CORONAVIRUS, situação sanitária que vem afetando diretamente todas as relações sociais, dentre elas as laborais, exige reflexão rápida e eficaz dos atores envolvidos, sobretudo dos membros do Poder Judiciário Trabalhista, levando em conta o arcabouço normativo composto de normas já existentes e daquelas editadas no contexto do infortúnio. Assim, o Conselho Nacional de Justiça, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e em especial o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, editaram atos normativos, disciplinando, dentre outros temas, a suspensão e a retomada da contagem de prazos processuais.

Estando a Justiça do Trabalho integral e plenamente funcionando de modo eletrônico, por meio do sistema PJe, o acesso à justiça se mostra garantido não apenas em situação excepcional pandêmica, mas sim no âmbito geral, na medida em que a atuação jurisdicional trabalhista pode ser acessada a qualquer momento, independentemente de dia, de horário e de local, estando a contagem dos prazos judiciais suspensa ou não.

Diante de todo o contexto suso narrado, sob o prisma dos institutos de direito material - prescrição e decadência -, a suspensão da contagem de prazos de natureza processual não tem o condão de afetá-los, nem tampouco podemos vislumbrar qualquer risco de violação à garantia constitucional do acesso à justiça.

REFERÊNCIAS

BONAVIDES, Paulo, *Curso de direito constitucional*, 13ª edição, Malheiros Editores, São Paulo.

CANOTILHO, J.J. Gomes, *Direito constitucional e teoria da constituição*, 7ª edição, Almedina, Lisboa.

CAPPELLETTI, Mauro, *Acesso à justiça*, Tradução de Ellen Gracie Northfleet, 1988, Fabris, Porto Alegre.

DELGADO, Mauricio Godinho, *Curso de direito do trabalho*, 2008, 7ª edição, LTr, São Paulo.

GAGLIANO, Pablo Stolzer, PAMPLONA FILHO, Rodolfo, *Novo curso de direito civil*, volume 1, 2002, Editora Saraiva, São Paulo.

LAURINO, Salvador Franco de Lima, *Tutela jurisdicional*, 2009, Elsevier Editora, São Paulo.

MENDES, Gilmar Ferreira, COELHO, Inocêncio Mártires, BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, *Curso de direito constitucional*, 2007, Editora Saraiva, São Paulo.

WATANABE, Kazuo, *Acesso à ordem jurídica justa*, 2019, Editora Del Rey, Belo Horizonte.

Impactos da pandemia na Justiça do Trabalho: como garantir a duração razoável do processo e a inafastabilidade da prestação jurisdicional. A prática de atos telepresenciais. Acordos extrajudiciais para resolução de contratos durante a pandemia

Impacts of the pandemic on the Labor Court: how to guarantee a reasonable duration of the process and the inescapability of judicial provision. The practice of telepresence acts. Extrajudicial agreements for the resolution of contracts during the pandemic

Francisco Ferreira Jorge Neto*

Resumo: O presente trabalho aborda, com destaques na legislação e na doutrina, as consequências da pandemia pelo coronavírus quanto à atuação da Justiça do Trabalho e à formulação de acordos individuais, como modalidade de resolução para fins de extinção de contratos de trabalho. Pelo exame da legislação consolidada não é possível antecipar-se o momento da resposta do réu aos termos da demanda, sendo que a contestação deve ser apresentada quando da realização da audiência, contudo, a excepcionalidade pela pandemia, decorrente do estado de emergência em saúde pública, além da necessidade de se proverem meios para a continuidade da atividade jurisdicional, justifica a adoção do procedimento geral previsto no art. 335, CPC, afastando-se a obrigatoriedade da vinculação ao procedimento versado no art. 847, CLT, quanto ao momento da apresentação da defesa. A atuação telepresencial da Justiça do Trabalho tem amparo constitucional e legal, mas é imperiosa a valoração dos princípios constitucionais (devido processo legal; acesso à justiça; igualdade material etc.), respeitando-se, assim, as dificuldades concretas e ou transitórias das partes, dos advogados e das testemunhas à prática de atos pelo meio telemático. É possível a formalização de acordo individual entre o empregador e o empregado, aduzindo a pandemia,

* Desembargador do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Mestre em Direito das Relações Sociais – PUC/SP. Coautor das obras: Direito do Trabalho (9ª edição); Direito Processual do Trabalho (8ª edição); Empregado Público (5ª edição); Prática Jurídica Trabalhista (12ª edição); Prática da Reclamação Trabalhista (4ª edição). Professor Contratado pela Faculdade de Direito de São Bernardo como Coordenador da Especialização em Direito e Relações do Trabalho (2021).

como critério para a transação dos direitos trabalhistas, contudo, face aos princípios basilares do Direito do Trabalho (protetor e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas), há de ser assegurado ao empregado o direito de ação para a discussão de eventuais fraudes à aplicação das normas trabalhistas, além do respeito ao pagamento mínimo como previsto no art. 502, CLT. Como forma de segurança jurídica às partes, tem-se a formulação de um pedido de homologação de acordo extrajudicial (arts. 855-B a 855-E, CLT). Quando desta avaliação, o Magistrado irá analisar se há ou não a pandemia, como critério equânime, para a resolução do contrato individual de trabalho, com plena quitação dos direitos trabalhistas. Pondere-se que a homologação de acordo constitui uma faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança (Súm. 418, TST).

Palavras-chave: consequências da pandemia; atuação telepresencial da Justiça do Trabalho; o coronavírus como fator de resolução do contrato de trabalho.

Abstract: *The present work addresses, with emphasis on legislation and doctrine, the consequences of the pandemic by the coronavirus on the role of the Labor Court and the formulation of individual agreements, as a form of resolution for the purpose of terminating employment contracts. By examining the consolidated legislation, it is not possible to anticipate the time of the defendant's response to the terms of the demand, and the defense must be presented at the time of the hearing, however, the exceptionality of the pandemic, resulting from the state of health emergency public, in addition to the need to provide means for the continuity of jurisdictional activity, justifies the adoption of the general procedure provided for in art. 335, CPC, moving away from the obligation to bind the procedure set out in art. 847, CLT, regarding the moment of presentation of the defense. The telepresence action of the Labor Court has constitutional and legal support, but it is imperative to value the constitutional principles (due legal process; access to justice; material equality, etc.), thus respecting the concrete and/or transitory difficulties of the parties, from lawyers and witnesses to the practice of acts by telematic means. It is possible to formalize an individual agreement between the employer and the employee, adducing the pandemic, as a criterion for the transaction of labor rights, however, in view of the basic principles of Labor Law*

(protection and the non-waivability of labor rights), there is a to ensure the employee the right to action to discuss possible frauds in the application of labor standards, in addition to respecting the minimum payment as provided for in art. 502, CLT. As a form of legal certainty for the parties, there is the formulation of a request for approval of an extrajudicial agreement (arts. 855-B to 855-E, CLT). During this evaluation, the Magistrate will analyze whether or not there is a pandemic, as an equitable criterion, for the resolution of the individual employment contract, with full discharge of labor rights. It is considered that the ratification of an agreement constitutes a power of the judge, with no liquid and certain right enforceable through the writ of mandamus (Summary 418, TST).

Keywords: *consequences of the pandemic; telepresencial action of the Labor Court; the coronavirus as a factor in the resolution of the employment contract.*

1 Introdução

Em poucos meses, o mundo se deparou com uma pandemia global, causada pelo coronavírus (COVID-19).

A proliferação da doença em escala global trouxe inúmeros problemas para a sociedade, causando perdas de vidas humanas, o colapso do sistema de saúde e abalando de forma significativa todas as economias mundiais.

Diariamente, diversos especialistas da área da saúde, econômica e jurídica trazem informações sobre o colapso social e econômico vivido, sendo certo que o mundo, a economia e o direito não estavam preparados para um problema em escala global.

Seguindo as orientações da Organização Mundial da Saúde, diversas medidas são adotadas pelas autoridades públicas, entre elas, o distanciamento social e restrições à circulação de pessoas e ao exercício de atividades econômicas.

No Brasil, a Lei 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, dispõe a respeito das medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, sendo que tais medidas objetivam a proteção da coletividade.

O presente artigo enfocará os reflexos dessas medidas sanitárias quanto: (a) à atuação da Justiça do Trabalho, em especial, com enfoque

nos trabalhos telepresenciais de juízes, servidores e advogados, no tocante à continuidade dos trabalhos forenses, garantindo, assim, a duração razoável do processo e a inafastabilidade da prestação jurisdicional; (b) à realização e à validade de acordos extrajudiciais, com fundamento nas consequências econômicas decorrentes da pandemia, como modalidade de resolução para fins de extinção de contratos de trabalho, sem o pagamento da totalidade dos direitos trabalhistas dos empregados.

2 Atuação telepresencial da Justiça do Trabalho

2.1 Normatização do Processo Judicial Eletrônico

Os atos processuais a serem praticados, em autos eletrônicos, devem estar adequados à modernidade, contudo, não se pode olvidar o respeito às garantias asseguradas por lei. Embora sejam relevantes os benefícios obtidos com os avanços da informática no processo do trabalho em prol da celeridade jurisdicional, não se pode a esse pretexto imputar ônus desproporcional à parte, não previsto em lei, independentemente do polo processual que assumam na demanda. É indispensável que os procedimentos decorrentes da utilização do sistema de processos eletrônicos se mostrem compatíveis com as diretrizes inerentes às regras processuais.

Sob essa perspectiva, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, no âmbito específico da Justiça do Trabalho, regulamentou o uso do sistema e definiu tratamento uniforme para diversas questões envolvendo o PJe-JT. Cabe destacar a [Resolução 94/2012](#), alterada, posteriormente, pelas Resoluções [120/2013](#), [128/2013](#), substituída integralmente pela [Resolução 136/2014](#), estando hoje em vigor a [Resolução CSJT 185/2017](#), com as alterações dadas pela [Resolução CSJT 241/2019](#).

Estas resoluções procuraram uniformizar as regras disciplinadoras dos procedimentos e, com isso, evitar que os diversos TRTs, no âmbito de suas jurisdições, editassem atos normativos variados, embora com idêntica finalidade, o que causaria dificuldades especialmente para os usuários externos (advogados, membros do Ministério Público do Trabalho, peritos, etc.) e comprometeria um dos principais pilares do sistema consistente no fato de ser único, nacional e definitivo.

A tarefa de regulamentação foi seguida pelo CNJ que, inspirado nos primeiros atos do CSJT, editou, em 18/12/2013, a [Resolução 185](#), de conteúdo em muito semelhante, mas com alcance ainda maior, pois

é aplicável a todos os Tribunais, inclusive tribunais superiores, já que se dirige aos órgãos do Poder Judiciário (art. 92, I-A a VII, CF).

Poder-se-ia indagar da validade de tais Resoluções, considerando a competência privativa da União para legislar sobre processo e procedimento, na forma prevista no art. 22, I, CF, mas não há o que ser questionado. Isso porque o art. 18, Lei 11.419/06, a denominada Lei do Processo Eletrônico, de forma expressa, conferiu tal atribuição aos “órgãos do Poder Judiciário, (...) no âmbito de suas respectivas competências” (art. 18).

A nova regra ampliou o leque e nele inclui não apenas os Conselhos Nacional de Justiça, Superior da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal, como também as Corregedorias Nacional e Regionais, Tribunais Superiores e Regionais do Trabalho e os magistrados de primeiro grau, desde que cada um desses órgãos o faça no limite de suas competências.

Trata-se, portanto, de competência concorrente. Assim, até o magistrado de primeiro grau pode expedir ato regulamentador, mas em matéria sujeita ao limite de sua competência, como na hipótese de eventual prorrogação de prazos na unidade judiciária, em virtude de circunstância que acarrete a indisponibilidade do serviço. Essa autorização não significa que possa o juiz titular da Vara fixar prazo para a juntada de contestação, e, com isso, criar regras próprias de procedimento no âmbito de sua jurisdição.

A insegurança jurídica gerada a partir da fixação de prazos distintos e, mais, o fato de não ser matéria restrita a uma única unidade judiciária afasta, por completo, a validade desse ato regulamentador.

Por outro lado, é preciso não confundir a autorização para regulamentação genérica, conferida também aos órgãos administrativos (Corregedorias, por exemplo), com a atuação do magistrado na causa, no exercício da jurisdição. Nesse aspecto, é soberano; a ele, unicamente, cabe resolver todas as questões relativas à utilização e ao funcionamento do sistema, inclusive quando relacionadas a hipóteses não previstas nos regulamentos expedidos, como expressamente reconhecido no art. 43 da Resolução 185 do CNJ: “O juiz da causa resolverá todas as questões relativas à utilização e ao funcionamento do PJe em cada caso concreto, inclusive as hipóteses não previstas neste regramento”.

Isso pode ocorrer, por exemplo, quando há erro praticado por servidor relativamente à tempestividade de determinado ato processual. Diante de requerimento formulado pela parte prejudicada, observados os requisitos exigidos no art. 794, CLT, o magistrado pode reconsiderar a sua decisão e admiti-lo.

Contudo, é imprescindível fixar limites ao exercício dessa competência atribuída aos órgãos do Poder Judiciário: em nenhuma hipótese pode haver invasão de jurisdição.

Pode-se, então, concluir que são muitas as fontes normativas do PJe-JT e de diferentes origens, sintetizadas a seguir, cuja ordem também expressa a respectiva hierarquia: (1) Constituição Federal; (2) Consolidação das Leis do Trabalho (em matéria processual); (3) Lei 11.419/06, Lei do Processo Eletrônico; (4) Medida Provisória 2.200-2/01, quanto aos requisitos e atributos de validade da assinatura digital; (5) Código de Processo Civil, naquilo em que for compatível com o processo do trabalho; (6) Código Civil, quanto aos atos jurídicos em geral e demais normas aplicáveis, em especial quanto à prática em meio eletrônico; (7) Resoluções do Conselho Nacional de Justiça, em especial a 185, de 18/12/2013; (8) Resoluções do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, especificamente a 185/2017; (9) Atos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho; (10) Atos dos Tribunais Regionais do Trabalho, dos Presidentes ou Corregedores Regionais, no âmbito das respectivas regiões; (11) Atos dos magistrados (portarias), no âmbito da respectiva jurisdição.

2.2 Momento da apresentação da contestação da reclamada em tempos de pandemia

Em tempos normais, será que é válida a hipótese de o juiz, antes da designação da audiência, no intuito de atender à celeridade processual, determinar a notificação da Reclamada para apresentar contestação em 15 dias por meio eletrônico (PJe-JT) sob pena de preclusão para a prática do ato?

A exigência de apresentação de contestação pela Ré no prazo definido pelo juiz, implicará desrespeito à expressa previsão em lei, uma vez que a regra, no processo do Trabalho, é a apresentação de defesa, em audiência (art. 847, CLT). Logo, a determinação de que a parte apresentasse a contestação em data anterior àquele marco fixado em lei, sob pena de revelia, implica cerceamento de defesa, a justificar o reconhecimento de possível violação do art. 5º, LV, da Constituição Federal (TST - 7ª T. - RR 25216-41.2015.5.24.0002 - Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão - DEJT 2/3/2018).

Contudo, em tempos de pandemia, é razoável adaptar-se o CPC ao procedimento trabalhista. Assim, em consonância com os tempos atuais da Pandemia, a Resolução do Corpo Diretivo 01/2020, de 16 de

março de 2020, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, com alterações posteriores, suspendeu-se as atividades presenciais.

A Resolução 314, de 20 de abril de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, manteve a suspensão das atividades, orientando a retomada da fluência dos prazos processuais e a realização de atos processual por meios eletrônicos.

Nessa esteira, o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT 5, de 17 de abril de 2020, estabeleceu diretriz para o retorno das atividades jurisdicionais.

A fim de viabilizar a atividade jurisdicional, o TRT – 2ª Região editou o Ato GP 08/2020 prevendo a realização de audiências e sessões por meios telemáticos. Posteriormente, em 5 de maio de 2020, houve a edição da Portaria CR 06/2020, disciplinando procedimentos a serem adotados para a prática de atos processuais, dentre os quais, destaca-se a previsão do art. 3º, a qual faculta aos magistrados a utilização do art. 335 do CPC quanto à apresentação de defesa. A norma regional alinha-se à previsão do art. 6º do Ato 11, de 23 de abril de 2020, expedido pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

Nesse cenário de excepcionalidade e restrições à circulação e atividades presenciais, a adoção do procedimento geral preconizado no art. 335, CPC, é medida possível de ser realizada e necessária, a fim de viabilizar a continuidade da prestação da jurisdição, enquanto perdurar o estado de emergência em saúde pública.

A previsão de oferecimento de defesa escrita, mediante juntada nos autos, fora do ato da audiência, não traz prejuízo para a parte. Note-se, ainda, que o comando inserido no art. 841, CLT, prescreve o prazo mínimo de 5 dias para elaboração da defesa, inferior ao de 15 dias disposto no art. 335, CPC, de modo a ser esse último benéfico ao Réu. Por outro lado, esse procedimento também permite ao juiz que faça o saneamento do processo, verificando a necessidade da prova oral, além de propiciar ao Reclamante que tome conhecimento prévio do teor da resposta antes da realização da audiência de instrução. Não se pode negar que há desvantagens, visto que aumenta o trabalho prévio da secretaria da vara e do juiz, com a verificação do prazo, a leitura prévia das defesas, verificação de réplicas etc.

A aplicação excepcional do CPC ao procedimento trabalhista, para fins de fixação do momento processual de apresentação da resposta do Reclamado, é uma forma de otimizar o andamento processual, objetivando, não só a razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII, CF; art. 4º, CPC), como assegurando a plenitude do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CF; art. 3º, CPC).

Vale dizer, face às dificuldades presenciais de atuação do Judiciário Trabalhista face à pandemia, antecipando-se o momento da resposta antes da própria realização da audiência, implica em otimizar a fluidez dos atos processuais realizados durante a audiência no formato telepresencial, propiciando, assim, uma prestação jurisdicional mais célere e adequada (TRT - 2ª R. - 14ª T. - RO 1001274-33.2020.5.02.0605 - Rel. Des. Francisco Ferreira Jorge Neto - DEJT 25/5/2021).

2.3 A realização de audiências telepresenciais

Em diversos artigos, o CPC/2015 prevê a realização de audiência por videoconferência (art. 236, § 3º; art. 334, § 7º; art. 385, § 3º; art. 453, § 1º; art. 937, § 4º).

É verdade que empresas, bancas de advogados e vários órgãos jurisdicionais de diversos tribunais já adotam a prática de reuniões, debates e audiências no formato telepresencial. Citada sistemática gera economia de tempo e de recursos monetários, além de auxiliar no melhor gerenciamento dos procedimentos processuais e de um maior intercâmbio entre os diversos locais do país.

Face às consequências da pandemia, vários atos normativos (CNJ, TST, TRT - 2ª Região, além de outros tribunais) determinaram a realização de audiências e sessões nas Varas e Tribunais no formato telepresencial (videoconferência), como forma de propiciar a continuidade da prestação jurisdicional nos diversos órgãos do Poder Judiciário Nacional. A pandemia não poderia representar um entrave para o prosseguimento das demandas trabalhistas, em que a presença de audiência é vital para o encadeamento processual na fase de conhecimento junto às Varas do Trabalho.

Apesar das vantagens da tecnologia (continuidade de tramitação de processos trabalhistas; tempo economizado pelas partes, testemunhas e advogados quanto aos deslocamentos; facilitação da oitiva das partes e de suas testemunhas; a concretização do resultado útil e célere da prestação jurisdicional; o prosseguimento dos serviços das bancas advocatícias trabalhistas; redução de custos para a movimentação da máquina judiciária etc.), a adoção das audiências no formato telepresencial exige cuidados, tais como:

(a) evitar a contaminação da prova, visto que o formato prejudica o exame mais cuidadoso do magistrado quanto às interferências nos depoimentos pessoais e testemunhais. É possível o contato do advogado com as testemunhas por WhatsApp ou que a testemunha, quando

inquirida, leia um documento com o roteiro de eventuais perguntas e as respectivas respostas;

(b) o respeito do magistrado quanto às dificuldades das partes, das testemunhas e dos advogados de acesso a computadores com uma adequada rede de conexão à internet;

(c) a observância pelo magistrado das dificuldades momentâneas de acesso por conexão à plataforma digital na qual se realiza a audiência;

(d) o respeito do magistrado quanto à ausência de condições físicas para que advogados e partes se isolem das suas testemunhas;

(e) o esmero do magistrado em garantir a segregação e a incomunicabilidade quanto ao depoimento das partes e das testemunhas (art. 824, CLT; art. 385, § 2º, CPC);

(f) o respeito do magistrado às dificuldades operacionais dos participantes da audiência face aos recursos oferecidos pela plataforma;

(g) uma leitura atenta do magistrado, dentro do possível, das manifestações corporais e gestuais das partes e testemunhas, quando da realização dos seus depoimentos;

(h) exigir dos advogados, das partes e das testemunhas o respeito ao primado dos princípios da cooperação (art. 6º, CPC) e da boa-fé.

Assim, apesar das inúmeras vantagens, além de ser indiscutível que a realização da audiência por videoconferência tem respaldo constitucional (art. 5º, LXXVIII), é imperioso o respeito aos princípios do devido processo legal e do acesso à justiça, além da adoção plena da igualdade material, respeitando-se as dificuldades concretas e ou transitórias das partes, dos advogados e das testemunhas à realização da audiência telepresencial.

Por fim, a atuação telepresencial dos órgãos jurisdicionais não tem a possibilidade de um retrocesso, ante a edição de sucessivas Resoluções pelo CNJ: (a) 337, de 29/9/2020, ao estabelecer que cada tribunal deverá, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da entrada em vigência do citado ato normativo, adotar um sistema de videoconferência para suas audiências e atos oficiais; (b) 341, de 7/10/2020, que determina aos tribunais brasileiros a disponibilização de salas para depoimentos em audiências por sistema de videoconferência, a fim de evitar o contágio pela Covid-19; (c) 345, de 9/10/2020, a qual dispõe a respeito do “Juízo 100% Digital”, em que todos os atos processuais serão exclusivamente praticados por meio eletrônico e por intermédio da rede mundial de computadores; (d) 354, de 19/11/020, que regulamenta a realização de audiências e sessões por videoconferência e telepresenciais e a comunicação de atos processuais por meio eletrônico nas unidades

jurisdicionais de primeira e segunda instâncias da Justiça dos Estados, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, bem como nos Tribunais Superiores, à exceção do Supremo Tribunal Federal; (e) 372, de 12/2/2021, que regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”, devendo os tribunais, à exceção do STF, disponibilizar, em seu sítio eletrônico, ferramenta de videoconferência que permita imediato contato com o setor de atendimento de cada unidade judiciária, popularmente denominado como balcão, durante o horário de atendimento ao público.

3 Acordos extrajudiciais para resolução de contratos durante a pandemia

3.1 Resolução contratual

A resolução contratual relaciona-se com a extinção dos contratos com obrigações não cumpridas. O inadimplemento pode ser voluntário ou involuntário.

Quando se tem a resolução por inexecução voluntária, ocorre a culpa de uma das partes em relação ao não cumprimento da sua obrigação. O CC estabelece que a parte lesada pelo inadimplemento pode pedir a resolução do contrato, se não preferir exigir-lhe o cumprimento, cabendo, em qualquer dos casos, indenização por perdas e danos (art. 475, CLT).

Por sua vez, a resolução decorrente da inexecução involuntária está relacionada com um fato ou evento que não possa ser imputável a uma das partes. Vale dizer, o inadimplemento contratual não é culpa de uma das partes.

3.2 Força maior e o contrato individual de trabalho

A MP 927, de 22 de março de 2020, dispunha sobre as medidas trabalhistas, a serem adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública pelo coronavírus (art. 1º, caput, MP 927).

Por determinação legal, na órbita trabalhista, o estado de calamidade pública (Decreto Legislativo 6/2020), constituiu-se hipótese de força maior (art. 501, CLT) (art. 1º, parágrafo único, MP 927). Atualmente, a MP 1.046, de 27 de abril de 2021, ao cuidar das medidas trabalhistas, as quais poderão ser adotadas pelos empregadores, não

estabelece, de forma literal, a calamidade pública como hipótese de força maior.

Na CLT, força maior é todo acontecimento inevitável (= inevitabilidade do evento), em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (= completa ausência de culpa patronal) (art. 501, caput). Por sua vez, não caracterizam a força maior: (a) a imprevidência do empregador; (b) os fatos que não afetam substancialmente, nem que são suscetíveis de afetar a situação econômica e financeira da empresa (= impactação econômico-financeira substancial) (art. 501, §§ 1º e 2º). O dispositivo consolidado abrange o caso fortuito (evento imprevisível e inevitável decorrente de causa natural ou da vontade humana) e a força maior (evento previsto ou previsível, contudo, inevitável ou irresistível, decorrente da vontade humana ou de causa natural).

Como exemplos de situações que não caracterizam a força maior, temos: (a) medidas governamentais de caráter geral no campo da economia; (b) extinção de setor obsoleto da empresa; (c) incêndio, inexistindo seguro contra fogo; (d) mau tempo, em atividade realizada a céu aberto; (e) falência e recuperação judicial (art. 449, CLT).

Ocorrendo o motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte: (a) sendo estável, de acordo com os arts. 477 e 478; (b) não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa; (c) no caso de contrato por prazo determinado, a metade da indenização prevista no art. 479 (art. 502, I e II, CLT); (d) a multa rescisória é de 20% (art. 18, § 2º, Lei 8.036/90). Em linhas gerais, costuma-se afirmar que os direitos (aviso prévio, férias proporcionais e abono e o 13º salário proporcional) devem ser pagos pela metade. Há autores, os quais entendem que o aviso prévio é indevido face à situação excepcional do motivo de término do contrato de trabalho. A nosso ver, o aviso prévio é cabível, ante os termos da Súmula 44, TST: "A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio".

Alguns especialistas têm mencionado a possibilidade de redução salarial de forma unilateral pelo empregador, nos termos do art. 503, CLT. Parece-me equivocada essa afirmativa, na medida em que há um consenso de que o art. 503, CLT, não foi recepcionado pela Constituição Federal, a qual exige o processo de negociação coletiva para afastar o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, IV, CF).

No caso da comprovação da falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis e, aos não estáveis, o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada (art. 504, [CLT](#)).

Além disso, a [CLT](#) disciplina a figura do *factum principis*, ou seja, a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade pública ou pela promulgação de lei ou resolução, que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do ente de direito público responsável (art. 486, [CLT](#)). Apesar da literalidade do dispositivo legal, a posição majoritária (doutrina e jurisprudência) é no sentido de que a paralisação empresarial (temporária ou definitiva), ainda que por ato de autoridade pública, está no risco da atividade econômica, assim, não se reconhece o dever de indenizar pelo Estado. A [Lei 14.020, de 6 de julho de 2020](#), no art. 29 fixou que o art. 486, [CLT](#), é inaplicável para o momento da pandemia. Correta a imposição legal, eis que a determinação governamental quanto à paralisação das atividades empresariais pela pandemia não se equipara com o fato do príncipe. Fato do príncipe interliga-se com atos administrativos de interesse público, de origem normal, o que nada tem a ver com a pandemia, que trata de consequências originárias de fato da natureza e não da necessidade pública.

Durante a ocorrência do período da calamidade pública, nos termos da [MP 927](#), o empregado e o empregador poderiam celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na [Constituição Federal](#) (art. 2º). Mesmo que o ajuste escrito entabulado “seja possível” estar em desacordo com os modelos infraconstitucionais (legal e negocial coletivo), a [Constituição Federal](#) assegura o direito de ação (art. 5º, XXXV), além do que não se pode deixar de lado a aplicação sistêmica e teleológica dos princípios constitucionais e trabalhistas (princípio protetor e princípio da irrenunciabilidade do Direito do Trabalho, em especial, os art. 468, caput, e art. 9º, [CLT](#)). Não é porque estamos em uma época de crise, que o trabalhador sofrerá, sem ter o direito de reivindicar, as pressões do empregador, diante de uma alteração contratual imposta, que de bilateral nada o é, a não ser um papel assinado pelas partes (empregado e empregador). Em suma, é válida a opção legislativa, contudo, cada caso há de ser analisado face a princiologia informativa do Direito do Trabalho. Assevere que

o art. 2º da MP 927 não foi reproduzido na MP 1.046, de 27 de abril de 2021.

Para o enfrentamento aos diversos problemas econômicos e trabalhistas, as duas medidas provisórias preveem: (a) o teletrabalho; (b) a antecipação de férias individuais; (c) a concessão de férias coletivas; (d) o aproveitamento e a antecipação de feriados; (e) o banco de horas; (f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; (g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; (h) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) (art. 3º, MP 927; art. 3º, MP 1.046).

3.3 Pandemia como situação equiparável à força maior

É inegável que o coronavírus implicou e implica severas consequências negativas para milhões de empregadores brasileiros, com a paralisação total ou parcial das atividades empresariais, com influências perversas na receita empresarial, gerando, assim, o inadimplemento quanto ao pagamento de tributos, salários, remuneração dos sócios ou acionistas etc.

O insucesso empresarial não tem as mesmas regras e consequências, como ocorre nas relações civis ou empresariais, visto ser o empregador o responsável pelos riscos da atividade econômica.

Na órbita do negócio jurídico trabalhista (= contrato individual de trabalho), a pandemia, como hipótese de resolução contratual, merece tratamento diferenciado, em especial, pela aplicação do princípio protetor, o qual é a razão da existência do Direito do Trabalho.

Mesmo quando a MP 927 estabeleceu a pandemia como situação equiparável à força maior, citado enquadramento legal há de ser analisado, caso a caso, sopesando-se o caráter protetor das normas e a irrenunciabilidade quanto aos direitos trabalhistas. Não se pode esquecer, face aos termos do art. 501, § 2º, que a força maior somente ocorre quando os eventos afetarem de forma substancial o prosseguimento da atividade econômica.

Por fim, não se pode esquecer as flexibilizações impostas pelas Medidas Provisórias 927, 936, 1.045 e 1.046, que permitiram a adoção de medidas concretas para suavizar os impactos econômicos e sociais decorrentes da pandemia, evitando, assim, o término dos contratos individuais do trabalho.

3.4 O acordo como mecanismo para a resolução dos contratos de trabalho

Como a pandemia há de ser vista com acuidade, como fórmula legal equiparável à força maior trabalhista, com reserva, acata-se o acordo, em termos genéricos, como mecanismo de resolução dos contratos individuais de trabalho.

Pode ser que ocorra a formalização de um acordo individual entre o empregador e o empregado, aduzindo à pandemia, como critério para a transação dos direitos trabalhistas, contudo, face aos princípios basilares do Direito do Trabalho (protetor e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas), há de ser assegurado ao empregado o direito de ação para a discussão de eventuais fraudes à aplicação das normas trabalhistas. Por outro lado, mesmo que não haja fraude, no mínimo, nessa transação deverá ser assegurado ao trabalhador a aplicação do pagamento da metade dos direitos rescisórios, além da multa do FGTS à base de 20%. Por outro lado, seria inadmissível uma cláusula de plena quitação do contrato de trabalho, com força equivalente a uma transação.

Por uma questão de segurança jurídica às partes, tem-se a possibilidade da formulação de um pedido de homologação de acordo extrajudicial. Com a [Lei 13.467/17](#) (Reforma Trabalhista), a [CLT](#) passou a prever a possibilidade de processo de jurisdição voluntária, com o objetivo de homologar acordo extrajudicial firmado pelos sujeitos da relação de emprego (arts. 855-B a 855-E, [CLT](#)).

O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, facultando-se ao trabalhador estar assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. As partes não poderão estar representadas por advogado comum. Cada parte, com a assessoria jurídica do seu advogado, pode avaliar o alcance e a extensão dos direitos violados, as situações de incerteza, as dúvidas, a possibilidade ou não do prosseguimento do contrato de trabalho, além de aquilatar as possibilidades econômicas do seu empregador, chegando, assim, a um acordo possível e verdadeiro. Em qualquer caso, a sua validação irá depender da homologação judicial.

A petição deve apresentar os termos do acordo extrajudicial (objeto do acordo, valores, prazos, multas, custas processuais, honorários advocatícios etc.) e atender todos os requisitos legais (art. 840, [CLT](#); art. 319, [CPC](#)), sendo ainda que as partes deverão apresentar documentos essenciais (procurações, contrato social da empresa,

documentos pessoais do trabalhador e do representante legal da empresa) e documentos comprobatórios da relação de emprego (v.g., cópia do contrato de trabalho, da CTPS, do termo de rescisão etc.) e outros pertinentes aos direitos conciliados. Também se faz necessário apresentar os descritivos de cálculos referentes aos descontos de imposto de renda e das contribuições previdenciárias, se for o caso. Cabe às partes também indicar o responsável pelo pagamento das custas processuais, pois, em caso de omissão, a regra legal determina que o pagamento é de responsabilidade dos litigantes em partes iguais (art. 789, § 3º, CLT).

No prazo de quinze dias, a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. Considerando o princípio da motivação das decisões judiciais, o magistrado deverá fundamentar sua decisão em caso de homologação parcial ou de não homologação do acordo proposto.

Quando desta avaliação, o Magistrado irá analisar se há ou não a pandemia, como critério equânime, para a resolução do contrato individual de trabalho. Em qualquer hipótese, somos adeptos de que a homologação de acordo constitui uma faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança (Súm. 418, TST).

Em setembro/2019, a 4ª Turma do TST entendeu que não é possível a "homologação parcial" de acordo firmado pelas partes (Min. Ives Gandra Martins Filho), por considerar que: "A atuação do Judiciário na tarefa de jurisdição voluntária [acordo extrajudicial] é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes [empregado ou empresa] e homologar parcialmente o acordo." (RR 1000015-96.2018.5.02.0435).

De forma contrária, a 2ª Turma do TST, na data de 24 de junho de 2020, proferiu a seguinte decisão:

I - Agravo de instrumento em Recurso de Revista regido pela Lei 13.467/2017. Transcendência reconhecida. Transação. Recusa do magistrado à homologação judicial. Demonstrada possível divergência jurisprudencial válida e específica, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para se determinar o processamento Recurso de Revista regido pela Lei 13.467/2017. Transação. Recusa do magistrado à homologação judicial. Prerrogativa assegurada ao juízo mediante decisão fundamentada do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II -. Segundo a inteligência da Súmula 418 do TST, não há obrigação legal do magistrado em homologar o acordo judicial, possuindo a prerrogativa de rejeitá-lo, desde que

o faça mediante decisão fundamentada, uma vez que o juiz tem o poder-dever de prevenir simulação, colusão, fraude a terceiros e excessivo desequilíbrio entre as partes. Por sua vez, é vedado a este Corte substituir-se ao Magistrado de Primeiro Grau e ao Tribunal Regional para, com base nos fatos e provas da causa, verificar a existência ou não de efetiva possibilidade de fraude à legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, mediante burla ao direito do fisco e eventual desproporcionalidade no acordo em desfavor do autor. Sobretudo porque são contundentes os fundamentos adotados pela Corte local, de que, no acordo, pretendia-se pôr termo a contrato de trabalho havido por mais de vinte anos, sendo que as parcelas ficaram circunscritas a diferenças de FGTS e multa de 40%, não tendo sido trazido aos autos sequer o TRCT do autor, para se aferir o escorreito pagamento ao menos das verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e não provido (TST – 2ª T. – RR-10550-47.2018.5.15.0045 – Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes – DEJT 26/6/2020).

Com a homologação do pedido de acordo extrajudicial, tem-se a solução do conflito e, em regra, a quitação de todos os direitos decorrentes da relação de trabalho ou de emprego (OJ 132, SDI-||). Em sentido contrário ao espírito da proposta legislativa, parte da jurisprudência tem atribuído interpretação restritiva aos efeitos liberatórios, ou seja, a quitação total apenas às verbas declinadas expressamente do pedido de homologação, pois tem considerado, com fundamento no art. 843, CC, que

a homologação do acordo extrajudicial não possui o condão de dar ampla e irrestrita quitação a todos direitos trabalhistas, eximindo o reclamado de responder à ação judicial futura. Isso porque, ainda haja expressa concordância das partes com o teor do acordo, não há como se admitir a renúncia prévia a direitos não relacionados no ajuste entabulado. (TRT – 3ª R. – 10ª T. – RO 0010225-20.2019.5.03.0062 – Rel. Rosemary de O. Pires – j. 3-9-2019).

4 Conclusões

Não é válido o pronunciamento judicial, antes da designação da audiência, no intuito de atender à celeridade processual, ao determinar a notificação da Reclamada para apresentar contestação em 15 dias por meio eletrônico (PJe-JT) sob pena de preclusão para a prática do ato

(art. 847, CLT). Contudo, em tempos de pandemia, é razoável adaptar-se o CPC ao procedimento trabalhista. A excepcionalidade decorrente do estado de emergência em saúde pública e a necessidade de se proverem meios para a continuidade da atividade jurisdicional justifica a adoção do procedimento geral previsto o art. 335, CPC, afastando-se a obrigatoriedade da vinculação ao procedimento versado no art. 847, CLT.

Apesar das inúmeras vantagens e de ser indiscutível que a realização da audiência por videoconferência tem respaldo constitucional (art. 5º, LXXVIII), é imperioso que se respeite os princípios do devido processo legal e do acesso à justiça, além da adoção plena da igualdade material, respeitando-se as dificuldades concretas e ou transitórias das partes, dos advogados e das testemunhas à realização de uma audiência telepresencial.

Pode ser que ocorra a formalização de um acordo individual entre o empregador e o empregado, aduzindo a pandemia como critério para a transação dos direitos trabalhistas, contudo, face aos princípios basilares do Direito do Trabalho (protetor e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas), há de ser assegurado ao empregado o direito de ação para a discussão de eventuais fraudes à aplicação das normas trabalhistas. Por outro lado, mesmo que não haja fraude, no mínimo, nessa transação deverá ser assegurado o trabalho a aplicação do pagamento da metade dos direitos rescisórios, além da multa do FGTS à base de 20%. Por outro lado, seria inadmissível uma cláusula de plena quitação do contrato de trabalho, com força equivalente a uma transação judicial.

Como forma de segurança jurídica às partes, tem-se a formulação de um pedido de homologação de acordo extrajudicial (arts. 855-B a 855-E, CLT). Quando desta avaliação, o Magistrado irá analisar se há ou não a pandemia, como critério equânime, para a resolução do contrato individual de trabalho. Pondere-se que a homologação de acordo constitui uma faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança (Súm. 418, TST).

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006*. Dispõe sobre a informatização do processo judicial; altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2006]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13979.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021*. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 185, de 18 de dezembro de 2013*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) [...]. Brasília, DF: CNJ, 2013. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/1933>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 314, de 20 de abril de 2020*. Prorroga, no âmbito do Poder Judiciário, em parte, o regime instituído pela Resolução n. 313, de 19 de março de 2020 [...]. Brasília, DF:

CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3283>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 337, de 29 de setembro de 2020*. Dispõe sobre a utilização de sistemas de videoconferência no Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3498>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 341, de 7 de outubro de 2020*. Determina aos tribunais brasileiros a disponibilização de salas para depoimentos em audiências por sistema de videoconferência, a fim de evitar o contágio pela Covid-19. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3508>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 345, de 9 de outubro de 2020*. Dispõe sobre o “Juízo 100% Digital”. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3512>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução n. 354, de 19 de novembro de 2020*. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3579>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 372, de 12 de fevereiro de 2021*. Regulamenta a criação de plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”, que permita imediato contato com o setor de atendimento de cada unidade judiciária. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3742>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 94/CSJT, de 23 de março de 2012*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (Pje-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2012. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/21077>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 120/CSJT, de 21 de fevereiro de 2013*. Altera a Resolução n. 94/CSJT, de 23 de março de 2012, que institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da

Justiça do Trabalho (PJe-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/29000>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 128/CSJT, de 30 de agosto de 2013*. Altera a Resolução n. 94/CSJT, de 23 de março de 2012, que institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/32939>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 136/CSJT, de 25 de abril de 2014*. Institui o Sistema Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT) [...]. Brasília, DF: CSJT, 2014. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/39001>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 185/CSJT, de 24 de março de 2017*. Dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: CSJT, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/102716>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução nº 241/CSJT, de 31 de maio de 2019*. Altera a Resolução n. 185/CSJT, de 24 de março de 2017, que dispõe sobre a padronização do uso, governança, infraestrutura e gestão do Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe) instalado na Justiça do Trabalho. Brasília: CSJT, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/156430>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. *Ato nº 11/GCGJT, de 23 de abril de 2020*. Regulamenta os prazos processuais relativos a atos processuais que demandem atividades presenciais, assim como a uniformização dos procedimentos para registro e armazenamento das audiências em áudio e vídeo, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Brasília, DF: TST, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/171013>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). *Ato nº 8/GP, de 27 de abril de 2020*. Dispõe sobre a manutenção da suspensão do expediente presencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

[...]. São Paulo: TRT2, 2020. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/6462>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). *Portaria nº 6/CR, de 5 de maio de 2020*. Regulamenta a realização de atos telepresenciais nas Varas do Trabalho, durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pela Covid-19, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo: TRT2, 2020. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/10929>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). *Resolução nº 1/CD, de 16 de março de 2020*. Estabelece novas medidas temporárias de prevenção e contenção ao contágio pelo Novo Coronavírus (COVID-19) no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. São Paulo: TRT2, 2020. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/11779>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª) (14. Turma). *Recurso Ordinário 1001274-33.2020.5.02.0605*. Relator: Des. Francisco Ferreira Jorge Neto, [25 de maio de 2021]. Id 8d377ba – Acórdão. São Paulo: TRT2, [2021]. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001274-33.2020.5.02.0605/2>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 3ª) (10. Turma). *Recurso Ordinário 0010225-20.2019.5.03.0062*. Relatora: Rosemary de O. Pires, [3 de setembro de 2019]. Belo Horizonte: TRT3, [2019]. Id f905bef – Acórdão. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010225-20.2019.5.03.0062/2>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 44*. Aviso-prévio. A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio. Brasília, DF: TST, [2003]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-44. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 418*. Mandado de segurança visando à homologação de acordo. Brasília, DF: TST, [2017].

Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). Recurso de Revista 10550-47.2018.5.15.0045. Relatora: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, [26 de junho de 2020]. Brasília, DF: TST, [2020]. Acórdão. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0010550&digitoTst=47&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0045&consulta=Consultar>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). Recurso de Revista 1000015-96.2018.5.02.0435. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, [20 de setembro de 2019]. Brasília, DF: TST, [2019]. Acórdão. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000015&digitoTst=96&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0435&submit=Consultar>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Recurso de Revista 25216-41.2015.5.24.0002. Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, [2 de março de 2018]. Brasília, DF: TST, [2018]. Acórdão. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0025216&digitoTst=41&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0002&consulta=Consultar>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho; BRASIL. Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. Ato Conjunto nº 5/CSJT.GP.GVP.CGJT, de 17 de abril de 2020. Prorroga as medidas de prevenção ao contágio pelo novo coronavírus (COVID-19) e dispõe sobre a suspensão de prazos processuais no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus. Brasília, DF: CSJT, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170693>. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Senado Federal. Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Senado Federal, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 23 jul.2021.

A consolidação do teletrabalho em tempos de pandemia e seus efeitos nas condições de trabalho e na saúde do trabalhador. Direito à desconexão e repercussões

Pedro Paulo Teixeira Manus*

Ruth Olivier Moreira Manus**

As normas constitucionais e legais são elaboradas com a perspectiva de regular a vida em sociedade em condições normais, a fim de proporcionar relações harmônicas entre os sujeitos, dentro da perspectiva social e econômica do regime em que se aplicam.

Assim, num regime capitalista como vivemos, tais normas que regem nossa vida em sociedade buscam valorizar a importância tanto do trabalho quanto da iniciativa privada.

Tanto assim é que o artigo 1º da Constituição Federal elege como princípios fundamentais da nossa república, em seu inciso IV, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, revelando sua opção pela proteção tanto ao trabalhador quanto ao empreendedor no desenvolvimento de sua atividade econômica.

Sabemos, por outro lado, que há evidente choque de interesses entre a posição do trabalhador, que é remunerado em valor inferior ao produto de seu trabalho, e do empregador que busca diminuir o custo do trabalho, a fim de aumentar o lucro de sua atividade, que consiste na essência do sistema capitalista. Eis aí o embate constante das posições daqueles que geram a riqueza em nossa sociedade.

Ademais, caracterizando-se a relação entre prestador de serviços e o tomador de serviços como um vínculo de natureza contratual, mas com um aspecto distintivo, que é a subordinação do empregado ao empregador, o legislador empresta caráter nitidamente protecionista ao empregado, a fim de buscar o equilíbrio nesta relação jurídica desigual.

Como exemplo deste fato, tomemos o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que afirma: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” Isso significa que basta que o trabalho seja desenvolvido com as

* Vice-Reitor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Titular de Direito do Trabalho da PUC-SP. Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho.

** Advogada. Doutoranda em Direito Internacional pela Universidade de Lisboa. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP. Pós-graduada em Direito Processual do Trabalho pela PUC-Cogea e em Direito Europeu pela Universidade de Lisboa.

características dos artigos 2º e 3º da Consolidação, para que exista o contrato de trabalho.

O legislador não deixa a critério das partes definir se há ou não o contrato individual de trabalho, não obstante competir a ambos deliberar de qual o tipo de trabalho que será desenvolvido.

Uma vez presentes os requisitos legais haverá contrato individual de trabalho, a despeito da vontade dos atores desta relação jurídica. E assim é porque tendo o empregador o poder de comando, poderia obrigar o empregado a anuir com a celebração de outro tipo de avença para ele menos benéfica, e mais lucrativa ao empregador.

No mesmo sentido do protecionismo convém mencionar o artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assevera:

nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Eis aí a síntese do protecionismo que preside o Direito do Trabalho, por reconhecer a desigualdade da relação entre os sujeitos.

O mesmo se diga com respeito às relações de consumo, que também resulta no vínculo desigual entre consumidor e fornecedor, que apresenta desequilíbrio na relação entre as partes, intervindo o Código de Defesa do Consumidor, para neutralizar a referida desigualdade, estabelecendo a proteção do consumidor.

Assim, dúvida não há no sentido de que o Direito do Trabalho tem nítido caráter protecionista, como já referido, aí residindo sua principal característica, que é buscar o equilíbrio entre empregado e empregador.

É necessário lembrar o que há pouco dissemos no sentido de que os princípios e normas que a sociedade elege para regular as relações jurídicas têm como norte as condições normais da vida em sociedade, cumprindo refletir sobre sua aplicação em casos excepcionais, como a calamidade que todo o mundo vive com a pandemia que nos assolou.

Referidos princípios e regras eleitos para reger as relações entre os sujeitos em condições de normalidade sofrem mudanças para as devidas acomodações em momentos de excepcionalidade, como o estado de calamidade pública que vivemos em razão da pandemia, provocada pela covid-19.

E a propósito desta questão é oportuno lembrar a fundamentação do voto do Ministro Ricardo Lewandowski, apreciando Medida Cautelar

na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363-DF. Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, em razão da Medida Provisória 936/2020.

Afirma o Sr. Relator que a Constituição Federal garante a irreduzibilidade salarial, salvo mediante negociação coletiva, o que visa à proteção dos trabalhadores, pois individualmente submetem-se às determinações empresariais, diante da desigualdade na relação que se estabelece no contrato individual de trabalho.

Tendo em vista a excepcionalidade da situação por nós vivida, conclui S. Exa. que em tese é válida a redução salarial ajustada individualmente, motivada pela crise econômica, decorrente da crise sanitária, mas desde que submetida a negociação individual à chancela do sindicato profissional, como forma de legitimar a alteração contratual havida.

Comovemos, revela-se necessária a adaptação da regra constitucional à nova realidade que se instaura com o estado de exceção causado pela crise que alcança todos nós.

Não obstante, a situação de crise não pode permitir a anulação da proteção ao trabalhador, impondo apenas uma acomodação das regras normais à situação especial que passamos a viver.

Esta orientação tem aplicação às variadas questões que decorrem do desenvolvimento do contrato individual de trabalho, cumprindo ao empregado, ao empregador e às entidades sindicais a regulamentação de novas condições de trabalho e de adaptações necessárias para adequá-las ao regime de exceção.

O mesmo se dá relativamente ao regime de teletrabalho, que afinal foi regulamentado pelos artigos 75-A a 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, como segue:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

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

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

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

O regime de teletrabalho, que já revelava sensível incremento em sua adoção, diante das dificuldades de locomoção dos empregados, mormente nos grandes centros populacionais, e compatibilidade com a prestação à distância, passou a ser importante forma de enfrentamento das restrições de convívio em razão da pandemia.

Define o legislador, no artigo 75-B consolidado, o teletrabalho como

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

Isso significa que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho longe da fiscalização direta pelo empregador, o que exclui a prestação de horas extraordinárias, mas não impede a fiscalização do trabalho, diante das tarefas cumpridas, persistindo o vínculo de emprego.

O legislador condiciona a instituição do teletrabalho, assim como a modificação do trabalho presencial para teletrabalho por ajuste escrito entre empregador e empregado, conforme o artigo 75-C e seu § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Já a reversão do trabalho à distância para o trabalho presencial pode ser determinada pelo empregador, garantindo, porém, sua efetivação somente após quinze dias, apenas, ajustada por escrito, conforme o § 2º do citado artigo 75-C consolidado.

O artigo 75-D dispõe no sentido de que as despesas com aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamento de informática e infraestrutura necessária constituirão objeto de ajuste escrito. E seu parágrafo único ressalta a natureza não salarial de tais gastos.

Final, o artigo 75-E determina que constitui obrigação do empregador instruir o empregado quanto aos cuidados a observar, a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho, incumbindo ao empregado assinar termo de responsabilidade de observar tais precauções.

A nosso ver a responsabilidade pela aquisição, manutenção, ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos, como regra geral, há de ser do empregador, pois como salienta o parágrafo único do artigo 75-D, não integram a remuneração do empregado. Assim, não tendo natureza remuneratória, constituem instrumentos de trabalho, que devem ser disponibilizados pelo empregador.

Questão importante que decorre desta nova regulamentação do teletrabalho diz respeito ao fato do empregado vir a ser acometido de doença em razão do trabalho, ou vir a sofrer acidente do trabalho.

Afirma a respeito Vólia Bonfim Cassar (2017, p. 63):

O artigo 75-E da CLT transferiu para o trabalhador a responsabilidade por alguma doença profissional ou acidente de trabalho em decorrência do teletrabalho, desde que o empregado assine termo de responsabilidade se comprometendo a seguir as instruções fornecidas pelo patrão na execução do trabalho.

Acreditamos que a responsabilidade do empregado pelos danos decorrentes de infortúnio ocorrerá caso se comprove que não seguiu as instruções fornecidas para a execução do trabalho.

Caso a doença ou o acidente se verifiquem sem que o empregado tenha concorrido para tanto, tratar-se-á de risco da atividade econômica, que é suportado pelo empregador, não o eximindo em qualquer hipótese a assinatura do termo de que cuida a lei.

O legislador ao disciplinar o teletrabalho pela Lei nº 13.467/2017, incluindo ao texto consolidado os já citados artigos 75-A a 75-E, deslocou o tema do Capítulo II da Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 57 a 75) e criou o Capítulo II-A, (artigos 75-A a 75-E).

Não obstante, a nova regulamentação legal insere-se na regra geral da duração do trabalho, que é o objeto do Capítulo II, daí porque a prestação de serviços, ainda que na modalidade de teletrabalho está sujeita aos parâmetros constitucionais e legais de duração do trabalho.

E o artigo 7º, XIII da Constituição Federal garante ao empregado “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”, o que significa que mesmo o trabalho a distância, longe da vigilância do empregador deverá observar o limite constitucional e legal (CLT, artigo 57), que é de oito horas diárias, como respeito à sua integridade física e mental.

Questão delicada resulta deste fato, quer pelas próprias condições em que o trabalho é prestado, que geralmente é na residência do empregado, o que dificulta o controle eficiente da duração da jornada de trabalho, quer pela prova efetiva da duração do trabalho.

Ao prestar serviços no âmbito de sua casa, o empregado tem dificuldade de distinguir entre o tempo efetivo de trabalho profissional e o tempo de trabalho doméstico, o que em muitos casos torna sua jornada mais extenuante do que aquela desenvolvida no estabelecimento do empregador.

Por outro lado, havendo discussão judicial a respeito de excesso de jornada de trabalho, haverá mais dificuldade na produção de prova a contento, porque o trabalho é prestado sem a fiscalização direta da empresa. A questão da prova assemelha-se ao mesmo problema da prova da duração da jornada quando se trata de trabalho externo.

Ademais, lembre-se que o artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho excluía do regime de duração do trabalho, em seu inciso I os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário, e em seu inciso II os gerentes, equiparados aos diretores e chefes de departamento ou filial. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, foi inserido o inciso III, que igualmente exclui do capítulo os que trabalham em regime de teletrabalho.

Cumprе assinalar, contudo, como entende a doutrina e a jurisprudência, que a regra geral de exclusão desta garantia cede espaço aos casos em que se demonstra claramente a prestação de trabalho em jornada excessiva, mesmo que se trate de trabalho externo, ou prestado por gerentes, e agora nos casos de teletrabalho, como acreditamos.

A diretriz a presidir o teletrabalho é no sentido de que é desenvolvido em jornadas de duração menor do que o trabalho presencial, daí porque possibilita menos desgaste físico e mental do empregado, não se cogitando de horas extraordinárias.

Mas se resultar do volume de tarefas cometidas ao empregado pelo empregador, para desenvolvê-las ainda que a distância, a necessidade de trabalho além da jornada normal, a conclusão é de que as horas extras serão devidas, como se dá em tais casos com os que cumprem trabalho externo.

A preocupação maior há de ser com a saúde do empregado e, quando o trabalho é prestado em sua residência existe quase sempre um esforço maior, o que atenta contra sua higidez física e mental, especialmente no caso das trabalhadoras mulheres, como veremos adiante.

É necessário, assim, que o volume de serviço no regime de teletrabalho possibilite a prestação eficiente de serviços, mas garanta igualmente tempo de repouso e desconexão das questões profissionais, voltando-se às questões pessoais e familiares.

A questão relativa à trabalhadora mulher

É fundamental destacar que a pandemia de Covid-19 e o teletrabalho tiveram um impacto muito específico naquilo que diz respeito ao trabalho feminino. Por uma série de fatores históricos, econômicos e sociais, as mudanças trazidas pelo confinamento não afetaram os dois gêneros da mesma forma.

Podemos começar destacando o fato de que mais de 8 milhões de mulheres deixaram o mercado de trabalho no Brasil desde o início da pandemia de Covid-19. Parte significativa desse número deriva do fato de que a presença das crianças em casa demanda cuidados constantes que, evidentemente não são partilhados igualmente entre homens e mulheres. Outra parcela significativa é a das mulheres que trabalhavam como empregadas domésticas e perderam seus empregos ao longo desse período.

Todavia, as mulheres que mantiveram seus empregos o fizeram a custo de um esforço gigantesco, contaminado pela invisibilidade do trabalho doméstico. Conciliar emprego em regime domiciliar, maternidade em tempo integral e os cuidados com a casa é uma tarefa tão inviável quanto injusta.

É fundamental falarmos sobre esse assunto. O ato de simplesmente assumir que as mulheres enfrentam a chamada "dupla jornada de

trabalho”, cumulando um emprego remunerado fora de casa e atividades domésticas não remuneradas dentro de casa, sem colocar esse problema em debate, é algo extremamente irresponsável e nocivo aos direitos das mulheres.

A constatação do problema não é suficiente. É preciso que haja um esforço conjunto, de homens e mulheres, para buscar uma forma de reequilibrar a partilha das tarefas, gerando rotinas minimamente mais justas, sem que isso signifique uma eterna dependência do trabalho de empregadas domésticas.

A pandemia serviu, de certa forma, para evidenciar que a emancipação feminina, na prática, não aconteceu. A inserção das mulheres no mercado de trabalho não significou minimamente que a gestão da vida doméstica tenha sido repensada, passando a ser dividida entre homens e mulheres. O que aconteceu foi a simples delegação do trabalho doméstico para outra mulher, a empregada doméstica.

Todavia, quando a figura da trabalhadora doméstica “sai de cena”, descobre-se que as tarefas domésticas permanecem sendo vistas como incumbência da mulher. Em alguns lares existe a mera “ajuda” masculina, em outros não há colaboração masculina nenhuma e em praticamente nenhum existe uma partilha equivalente das tarefas da casa, mesmo que ambos trabalhem “fora”, por assim dizer.

Soma-se a isso o fato de que os homens ainda são maioria em cargos de direção, o que significa dizer que a maior parte das mulheres trabalhadoras têm seus trabalhos dirigidos por indivíduos do sexo masculino. Instalou-se, então, no âmbito do teletrabalho, um segundo problema, que consiste numa falta de compreensão e empatia acerca da situação da mulher trabalhadora por parte de seus colegas e, principalmente, por parte de seus superiores hierárquicos.

Na maioria dos casos não só não houve flexibilização do trabalho, dadas as circunstâncias domésticas, como houve uma falha na limitação do tempo de trabalho e do controle de jornada. Tarefas e presenças eram (e continuam sendo) exigidas em horários que extrapolavam aqueles contratualmente fixados, inviabilizando compromissos familiares e domésticos.

A liderança masculina desempenhada em tempos de pandemia e de teletrabalho contou com uma peculiaridade interessante: muitos dos homens líderes esperavam das trabalhadoras lideradas uma disponibilidade absolutamente diferente daquela que suas esposas precisariam ter em seus empregos para viabilizar o trabalho deles. Por exemplo, eles não precisariam preparar o jantar dos filhos, pois havia em casa uma mulher para tanto. Por outro lado, as mulheres de suas equipes precisariam estar

disponíveis para reuniões de trabalhos na hora do jantar, mesmo que em seus lares houvesse crianças que precisavam ser alimentadas.

É importante frisar também a questão da chamada carga mental. Mesmo quando os lares familiares contam com a colaboração de uma empregada doméstica, continua existindo um trabalho de coordenação das atividades dessa trabalhadora. Ordens, horários, compras e conversas telefônicas (ou presenciais) para coordenar esse trabalho demandam um tempo significativo, igualmente invisível. Soma-se a isso o tempo de pensamento acerca da logística da casa e dos filhos, que ocupa um gigantesco espaço mental, gerando estresse e estafa.

Todo esse cenário culminou num quadro grave de problemas de saúde física e mental por milhares de mulheres no mundo inteiro. Quadros de *burnout* e outros diagnósticos de exaustão são cada vez mais frequentes e não se vê qualquer perspectiva de melhora da situação, uma vez que as bases da sociedade precisariam ser revistas para viabilizar um cenário menos danoso.

O professor português Boaventura de Sousa Santos afirma em seu livro *A Cruel Pedagogia do Vírus* (2020) que a sociedade capitalista na qual vivemos está fixada em duas bases essenciais: o colonialismo e o patriarcado. Segundo o autor, sem a exploração dos países do hemisfério sul e sem a exploração das mulheres, o capitalismo não é capaz de subsistir.

Nota-se, assim, que o problema sobre o qual estamos tratando nesse artigo vai muito além da esfera do Direito do Trabalho e do próprio Direito, em si. Trata-se de uma questão transversal, que envolve questões jurídicas, questões sociais, questões de saúde pública e questões econômicas. E trata-se, acima de tudo, de uma questão urgente, que exige um debate envolvendo homens e mulheres, trabalhadores e empregadores.

Podemos concluir que não é possível falarmos em teletrabalho e em direito ao repouso se não falarmos também sobre a desigualdade de gênero e todas as suas implicações na vida das mulheres trabalhadoras. A pandemia de Covid-19 simboliza um verdadeiro divisor de águas na sociedade e, conseqüentemente, no mundo do trabalho. É fundamental que saibamos identificar os temas nevrálgicos, como é o caso do trabalho feminino, e sigamos com debates e mudanças para garantir uma sociedade mais justa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do*

Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 22 jul. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.363*. Medida Provisória 936/2020. Requerente: Rede Sustentabilidade. Requerido: Presidente da República. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, 17 de abril de 2020. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754462782>. Acesso em: 22 jul. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *CLT comparada e atualizada com a reforma trabalhista*. São Paulo: Método, 2017.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A cruel pedagogia do vírus*. Coimbra: Almedina, 2020. E-book. Disponível em: https://www.abennacional.org.br/site/wp-content/uploads/2020/04/Livro_Boaventura.pdf. Acesso em: 22 jul. 2021.

Greve sanitária como instrumento destinado à garantia de condições de trabalho que preservem a dignidade e a saúde dos trabalhadores em tempos de pandemia

Health strike as an instrument to guarantee working conditions that preserve the dignity and health of workers in times of pandemic

Ivani Contini Bramante *

Resumo: A greve é um direito fundamental, assegurado pela Constituição Federal. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não tratam do direito de greve, mas é reconhecido com um direito decorrente do desdobramento do direito sindical das Convenções 87 e 98, como instrumento legítimo de paralisação da prestação do serviço para reivindicação de fixação e de cumprimento de melhores condições de trabalho. A greve pode ter diversas motivações relacionadas ao trabalho, dentre elas a chamada “Greve Sanitária”, por razões de segurança e saúde dos trabalhadores relativas ao ambiente de trabalho seguro.

Palavras-chave: greve sanitária; covid-19; pandemia.

Abstract: *Strike is a fundamental right, guaranteed by the Constitution. The International Labour Organization (ILO) Conventions do not deal with the right to strike, but it is recognized as a right arising from the unfolding of the union rights of Conventions 87 and 98, as a legitimate instrument for the work interruption to demand the establishment and fulfillment of better working conditions. The strike may have several motivations, among them the “Health Strike”, for reasons of safety and health of workers related to a safe working environment.*

Keywords: *health strike; covid-19; pandemic.*

* Desembargadora Federal do Trabalho. Doutora pela PUC/SP. Especialista em Direito Coletivo pela OIT/Torino/Itália. Professora Convidada da Universidade de Coimbra Núcleo de Direito Humanos Jus Gentium Coninbrigae. Membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social. Membro do Núcleo de Pesquisa da USP Direito Além do Trabalho. Membro do Instituto Nacional de Proteção de Dados.

1 Conceito

O artigo 9º da Constituição Federal consagrou o direito de greve ao determinar ser “assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”¹

Portanto, a citada norma constitucional expressamente incorporou ao seu texto, não apenas por constituir direito fundamental do homem trabalhador, mas por ser, talvez, o único ou mais eficaz mecanismo que possui a parte mais vulnerável da relação jurídica trabalhista, para postular melhores condições de trabalho.

Tutelou o constituinte, também, o direito de greve do servidor público, nos termos do artigo 37, VII, mas com formato de norma constitucional de eficácia limitada, eis que seu exercício será regulamentado por lei específica, embora o Supremo Tribunal Federal, nos autos do Mandado de Injunção 712, tenha suprido a lacuna legislativa, até que sobrevenha a citada norma.

No entanto, como todo direito, não pode seu exercício ser ilimitado, o que pode gerar grande desequilíbrio social. Assim, a própria Constituição Federal traça alguns limites ao direito de greve.

As limitações constitucionais podem ser classificadas como proibitivas ou restritivas do direito de greve. Veda a Constituição Federal, terminantemente, a greve e sindicalização dos militares, o que se denomina limitação proibitiva. No artigo 9º, §1º, o constituinte, ao dispor que a lei preverá os serviços e atividades essenciais e como serão satisfeitos, ou melhor ponderados, os interesses dos trabalhadores, sem causar grave prejuízo à sociedade, trouxe, de forma ampla, limitações restritivas ao direito de greve.

Trata-se, evidentemente, de norma constitucional de eficácia contida, regulamentada pela Lei 7.783 de 28 de junho de 1989, que em seu artigo 2º define o direito de greve como sendo a “[...] suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”.²

1 BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 ago. 2021.

2 BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 12 ago. 2021.

Mauricio Godinho Delgado define a greve como sendo a:

[...] paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando a defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.³

Observa-se que a Constituição Federal não limita expressamente o direito de greve em relação à finalidade almejada pela categoria, o que permite a deflagração do movimento grevista seja para reivindicar melhores condições de trabalho, seja para apoiar determinado grupo, denominada de *greve de solidariedade*, ou mesmo para buscar mudança econômico-sociais.

Nesse sentido o Enunciado 6 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho.

6. GREVES ATÍPICAS REALIZADAS POR TRABALHADORES. CONSTITUCIONALIDADE DOS ATOS. Não há, no texto constitucional, previsão reducionista do direito de greve, de modo que todo e qualquer ato dela decorrente está garantido, salvo os abusos. A Constituição da República contempla a greve atípica, ao fazer referência à liberdade conferida aos trabalhadores para deliberarem acerca da oportunidade da manifestação e dos interesses a serem defendidos. A greve não se esgota com a paralisação das atividades, eis que envolve a organização do evento, os piquetes, bem como a defesa de bandeiras mais amplas ligadas à democracia e à justiça social.⁴

Segundo Amauri Mascaro Nascimento pode-se analisar a greve em duas concepções: a político-trabalhista e a econômico-profissional. A primeira constitui instrumento de luta política e a segunda meio de efetivação de pretensões para melhores condições de trabalho.

Em razão de sua classificação, define a greve como sendo "...a paralisação combinada do trabalho para o fim de postular uma pretensão perante o empregador"⁵

3 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª Ed. p. 1313.

4 JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 1 (2007: Brasília, DF). 1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho: enunciados aprovados. São Paulo: LTr: ANAMATRA, 2008. p. 36.

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 433.

2 Direitos Fundamentais do Trabalhador

Segundo Canotilho⁶ é patente a conexão dos direitos do homem com as constelações histórico-sociais. O capitalismo mercantil e a luta de emancipação burguesa são inseparáveis da afirmação dos direitos humanos de perfil individualista, do cidadão burguês. Por sua vez, as lutas das classes trabalhadoras e as teorias socialistas dão relevo à necessidade de substituição ou, ao menos, de complementação dos direitos de perfil individual, pelos direitos do “homem total”, garantindo-se nos planos social, econômico e cultural, uma existência humanamente digna.

As declarações universais de direitos buscaram efetivar a convivência pacífica entre estas dimensões de direitos, ou seja, entre os de índole individual e os de índole social (entre os quais, os direitos dos trabalhadores), por vezes reconhecendo outras dimensões ou gerações – hoje se discute a existência de direitos de solidariedade ou direitos dos povos.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10/12/1948, que ressalta, em seu preâmbulo, o reconhecimento da dignidade de todos os pertencentes à espécie humana e de seus direitos iguais e inalienáveis, como fundamento de liberdade, de justiça e de paz mundial. Menciona a fé nos “direitos fundamentais do homem”, os quais seriam instrumentos de promoção do progresso social e de melhores condições de vida, num contexto de liberdade mais ampla.

Tal documento, sem dúvida, um dos mais importantes na afirmação histórica dos direitos humanos, deixa evidente o reconhecimento internacional, por parte dos países ocidentais, de que tal categoria de direitos não se limita aos individuais, porquanto também congrega direitos sociais (direitos dos trabalhadores, direitos de segurança em situações de infortúnio). Não deixa de mencionar direitos de todos os povos, como os de uma ordem social e internacional que realize plenamente os direitos humanos reconhecidos na declaração (art. 28).

Dalmo de Abreu Dallari afirma a existência de três objetivos fundamentais, no corpo da Declaração de 1948:

A certeza dos direitos, exigindo que haja uma fixação prévia e clara dos direitos e deveres, para que os indivíduos possam gozar dos direitos ou sofrer imposições; a segurança dos direitos, impondo uma

6 CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993. p. 384-386.

série de normas tendentes a garantir que, em qualquer circunstância, os direitos fundamentais serão respeitados; a possibilidade dos direitos, exigindo que se procure assegurar a todos os indivíduos os meios necessários à fruição dos direitos, não se permanecendo no formalismo cínico e mentiroso da afirmação de igualdade de direitos onde grande parte do povo vive em condições subumanas.⁷

Nos artigos 1º a 3º a Constituição afirma os princípios fundamentais que demarcam os fundamentos e os objetivos da República Federativa do Brasil.

Dentre os fundamentos, merecem destaque a cidadania e a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, II e III). Encontram-se assim o princípio do Estado Democrático de Direito e os direitos fundamentais, fazendo-se claro que os direitos fundamentais são um elemento básico para a realização do princípio democrático, tendo em vista que exerce uma função democratizadora⁸.

Jorge Miranda afirma que:

[...] a Constituição confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema dos direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, ou seja, na concepção que faz a pessoa fundamento e fim da sociedade e do Estado⁹

A dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III), que em suas relações rege-se, dentre outros princípios, pela prevalência dos direitos humanos, repúdio ao terrorismo e ao racismo, cooperação entre os povos para o progresso da humanidade.

Os direitos da pessoa humana foram erigidos à categoria de princípios sensíveis, pelo que seu descumprimento enseja intervenção federal, nos termos do artigo 34, VII, "b" da CF/88.

3 Pandemia da Covid-19

A Covid-19 consiste em doença respiratória aguda grave, causada pelo coronavírus (SARS-Cov-2), transmitido pelo ar e que se propaga de forma rápida, com alta taxa de letalidade e morte. De acordo com a Organização

7 DALLARI, Dalmo de Abreu, *Elementos de teoria geral do estado*, p. 179.

8 PIOVESAN Flavia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*, 5ª ed. Max Limonad: São Paulo, 2002, pág. 41.

9 *Manual de Direito Constitucional*, Vol. 4, pág. 166.

das Nações Unidas até o começo de sua propagação no Brasil, já havia cerca de 266.000 pessoas contaminadas, com mais de 11.000 falecimentos¹⁰.

Em menos de mês, em meados de abril, já havia sido contabilizada a contaminação de mais de dois milhões casos, com quase 140.000 mortes¹¹

Em 17 de abril de 2020, os Estados Unidos da América¹² já contavam com 632.781 casos confirmados e 28 mil mortes, a Espanha com 182.816 casos e 19.130 mortes e o Brasil com 33.682 casos confirmados, com 2.141 óbitos. Até meados de junho de 2020 a pandemia havia atingido mais de oito milhões de pessoas, com mais de 445.000 falecimentos, sendo que apenas nos EUA já havia atingido mais de dois milhões de pessoas e quase 117.000 mortes. Em agosto de 2021 os Estados Unidos da América somam 609.613¹³ pessoas falecidas em razão da Covid-19 e no Brasil foi atingida a marca de 560.801 óbitos¹⁴.

Diante do desastroso quadro social e risco elevado às pessoas, a OIT, em 18 de março de 2020, publicou estudo sobre a Covid-19 e o Mundo do Trabalho: Impactos e Diretrizes Políticas¹⁵, no qual traçou algumas premissas, dentre as quais se destacam para o presente trabalho:

- *Melhorar as medidas de SST, incluindo distanciamento social, fornecimento de equipamentos de proteção (especialmente para trabalhadores da saúde e afins, voluntários e quem esteja em contato permanente com pessoas), procedimentos de higiene e formas de organização do trabalho (apoiados por campanhas de informação e conscientização) e através do diálogo social entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, utilizando, por exemplo, comitês de SST;*
- *Incentivar acordos de trabalho flexíveis, como o teletrabalho;*
- *Proteger o emprego e a renda de empresas e trabalhadores impactados negativamente pelos efeitos indiretos (fechamento de fábricas, interrupção de cadeias de suprimentos, proibição de viagens, cancelamento de eventos públicos etc.).*
- *Proteção social por meio de ações existentes ou pagamentos para*

10 https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200321-sitrep-61-covid-19.pdf?sfvrsn=6aa18912_2, acesso em 22/03/2020.

11 <https://covid19.who.int>

12 <https://covid19.who.int/region/amro/country/us>

13 <https://covid19.who.int/region/amro/country/us>

14 <https://especiais.g1.globo.com/bemestar/coronavirus/estados-brasil-mortes-casos-media-movel/>

15 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf

trabalhadores, incluindo informais, casuais, sazonais e migrantes e trabalhadores independentes (por exemplo, através do acesso a benefícios de desemprego, assistência social e programas públicos de emprego);

No Brasil, assim como ocorrido em outros países, em decorrência da facilidade de transmissão do coronavírus, as autoridades sanitárias recomendaram o isolamento das pessoas, de modo a evitar ou pelo menos adiar o colapso do sistema de saúde.

4 O direito ao meio ambiente salubre e o direito à saúde do trabalhador

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, com o advento do Tratado de Versalhes, objetivando uniformizar as questões trabalhistas, a superação das condições subumanas do trabalho e o desenvolvimento econômico, adota seis convenções destinadas à proteção da saúde e à integridade física dos trabalhadores (limitação da jornada de trabalho, proteção à maternidade, trabalho noturno para mulheres, idade mínima para admissão de crianças e o trabalho noturno para menores).

Até os dias atuais diversas ações foram implementadas envolvendo a qualidade de vida do trabalho, buscando intervir diretamente nas causas e não apenas nos efeitos a que estão expostos os trabalhadores.

Em 1919, por meio do Decreto Legislativo nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919, implantaram-se serviços de medicina ocupacional, com a fiscalização das condições de trabalho nas fábricas. Com o advento da Segunda Guerra Mundial despertou-se uma nova mentalidade humanitária, na busca de paz e estabilidade social. Finda a Segunda Guerra Mundial, é assinada a Carta das Nações Unidas, em São Francisco, em 26 de junho de 1945, que estabelece nova ordem na busca da preservação, progresso social e melhores condições de vida das futuras gerações.

Em 1948, com a criação da OMS - Organização Mundial da Saúde, estabelece-se o conceito de que a "saúde é o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de afecções ou enfermidades" e que "o gozo do grau máximo de saúde que se pode alcançar é um dos direitos fundamentais de todo ser humano."

Em 10 de dezembro de 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas, aprova a Declaração Universal dos Direitos Humanos do Homem, que se constitui uma fonte de princípios na aplicação das normas jurídicas, que assegura ao trabalhador o direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, as condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra ao desemprego; o direito ao repouso e ao lazer, limitação de

horas de trabalho, férias periódicas remuneradas, além de padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar.

É sabido que prevenção de lesões não se faz simplesmente com a aplicação de normas, porém elas indicam o caminho obrigatório e determinam limites mínimos de ação para que se alcance, na plenitude, os recursos existentes na legislação. É necessário que se conheça seus meandros e possibilidades e, com isso, conseguir eliminar, ao máximo, os riscos nos ambientes de trabalho.

Ratificada pelo Brasil, pelo Decreto n. 1254 de 29.09.1994, a Convenção n. 155 da OIT conhecida por Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, datada de 22 de junho de 1981, comanda a adoção, pelos países membros, de uma política nacional de proteção ao trabalho na área da medicina, higiene e segurança do trabalho por meio de regulação do exercício da atividade econômica e de fiscalização do ambiente de trabalho.

Comanda, ainda, a obrigação das empresas relativas à segurança e saúde dos trabalhadores e minimização e ou neutralização dos riscos no ambiente de trabalho.

Referida convenção é aplicável a todas as áreas de atividade econômica e a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas, incluída a administração pública e os empregados públicos; e abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde tiverem que acudir por razão de seu trabalho, e que se acham sob o controle direto ou indireto do empregador.

A Convenção n. 155, estabelece no artigo 9º, que a fiscalização compete a Administração Pública assegurado por um sistema de inspeção apropriado e suficiente e um sistema de controle com previsão das sanções adequadas em caso de infração das leis ou dos regulamentos.

O artigo 10, da Convenção 155, OIT, trata da orientação aos empregados, uma vez que “deverão ser tomadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprir com suas obrigações legais.”

Nas ações concretas, a nível de empresa o artigo 16, da Convenção n. 155, comanda:

1. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estejam sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando se tomam medidas de proteção adequadas.
3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção apropriados a fim de prevenir, na medida em que seja razoável e factível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa é um elemento essencial na prevenção dos riscos no ambiente de trabalho (artigo 20, Convenção 155/OIT).

O artigo 19, da Convenção 155, da OIT, em matéria de meio ambiente de trabalho, assegura o direito de cooperação e direito de informação, *verbis*:

Deverão adotar-se disposições a nível de empresa em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações de incumbência do empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde e possam consultar as suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgar segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, chegado o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objetivo, e de comum acordo, se poderá recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;
- f) o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos

trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.

5 Direito ao meio ambiente salubre e direito a saúde como motivação da Greve

Na perspectiva constitucional, temos como fundamento da República a dignidade humana (Art. 1º, III) e o valor social do trabalho (Art. VI), a inviolabilidade do direito à vida (Art. 5º caput), à igualdade (art. 5º, I), a liberdade de manifestação e associação (Art. 5º, XVI, XVII), a saúde como um direito social (Art. 6º), a promoção da saúde no meio ambiente do trabalho como um direito fundamental (Art. 7º, XXII), a imperatividade da justiça social sobre a ordem econômica, todos conjugados ao direito de greve, que compete aos trabalhadores inclusive quanto aos direitos e interesses perseguidos (Art. 9º).

As questões graves, que atingem a saúde e vida dos trabalhadores, têm tratamento especial pelo ordenamento jurídico, tanto que autorizam a deflagração de greve sem observação das formalidades legais, tais como editais, notificações prévias, estabelecidas pela legislação. (art. 14, § único da [Lei 7783/1989](#)). A [CLT](#), em seu artigo 161, §6º admite a paralisação dos serviços, em virtude de grave risco à saúde, com o pagamento de todos os salários. Ademais, a legítima defesa consiste no uso moderado dos meios necessários para repelir injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem (Art. 25). Nos termos do art. 2º da [Lei nº 8.080/90](#), Lei Orgânica da Saúde, saúde é direito fundamental do ser humano

6 Greve ambiental como legítimo direito de resistência

Diante do perigo de vida e saúde, o artigo 13, da [Convenção 155 OIT](#), ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1254/94) assegura ao trabalhador o direito de resistência:

art. 13. deverá proteger-se de conseqüências injustificadas a todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por acreditar, por motivos razoáveis, que esta envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

O artigo 4131-1 do Código de Trabalho francês prevê o direito de retirada do empregado em caso grave risco a sua saúde:

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.¹⁶

Inclusive, em França, no dia 10/11/2020, os professores deflagraram movimento grevista para obter condições sanitárias para a manutenção da prestação de serviços¹⁷.

No Brasil, ainda, o Código Penal, traz o crime a exposição da vida ou saúde de outrem a perigo, nos artigos 131 e 132, do Código Penal que:

Art. 131 - Praticar, com o fim de transmitir a outrem moléstia grave de que está contaminado, ato capaz de produzir o contágio:

Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa.

Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais. (Incluído pela Lei nº 9.777, de 1998)¹⁸

O tipo penal objetiva a proteção da vida e saúde humana não só efetivamente mas também preventivamente. Os sujeitos do delito podem ser qualquer pessoa. Admite-se a tentativa; e a consumação do crime ocorre com efetiva exposição da pessoa ao perigo direto iminente a vida ou saúde da própria.

A lei penal traz um aumento da pena (1/6 a 1/3) na hipóteses de exposição a perigo de vida e saúde, que advém de situação de

16 FRANÇA. [Code du travail (1910)]. *Code du travail*. [S. l.: s. n.], [2021]. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903155/. Acesso em: 16 ago. 2021.

17 https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/11/10/derriere-une-greve-sanitaire-faiblement-suivie-les-inquietudes-du-monde-enseignant_6059298_3224.html

18 BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 16 ago. 2021.

transporte de trabalhador para a prestação do serviço, a exemplo “dos bóias frias” que são levados as lavouras em situações de perigo, na carroceria de caminhões sem qualquer segurança. A ação penal no crime de perigo a vida e saúde é pública e incondicionada. A punição, nos casos que não se enquadram como grave é de detenção de três meses a um ano.

Diante do crime de perigo a vida e saúde exsurge o direito de resistência do trabalhador. Acrescente-se, o “direito de resistência” dos trabalhadores em trabalhar em condições de risco à vida, previsto vem previsto no artigo 13, da Convenção 155 OIT, ratificada pelo Brasil. Ainda, o artigo 229, § 2º, da Constituição do Estado de São Paulo estatui que, diante do risco grave ou iminente no local de trabalho é lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.

7. Greve ambiental. Suspensão e Interrupção do contrato de trabalho. Pagamento dos dias parados

Regra geral, a lei de greve determina a suspensão do contrato de trabalho durante o período de greve. Entretanto se as partes acordarem com o pagamento dos dias parados haverá interrupção do contrato de trabalho.

O artigo 7º, da Lei 7.783/89, comanda que, “observadas as condições previstas na lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”.¹⁹

Na hipótese de ausência de acordo entre as partes, a consequência jurídica será o desconto dos dias parados, por conta da suspensão do contrato de trabalho. Ainda, se judicializado o conflito, por ausência de negociação coletiva, cabe ao Judiciário julgar a abusividade ou não da greve e resolver sobre o pagamento dos dias parados.

De outro lado, verifica-se que há autorização legal da greve, e sua classificação de “não abusividade” nas hipóteses de “exigência de cumprimento de cláusula e condições de trabalho”. Se o descumprimento da cláusula é condição de trabalho, se refere, por exemplo, a reivindicação de salários por conta da mora salarial, ou condições

19 BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 12 ago. 2021.

ambientais do trabalho, será paradoxal entender pelo desconto dos dias parados, quando justamente quem deu causa greve foi o empregador, pela inobservância das normas que regem as relações de trabalho.

A greve ambiental, direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XX e 225 CF/88) portanto, deve ser considerada como causa de interrupção do contrato de trabalho, assegurado o pagamento dos salários dias parados, considerando ainda a sua natureza alimentar (art. 100, CF/88).

Some-se que, na hipótese de risco grave e iminente, o artigo 161, § 6º, da CLT autoriza a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento e assegura o pagamento dos salários e a contagem do tempo de serviços como de efetivo exercício. Na mesma linha, a Portaria 3.214/78 (3.5 da NR-3) traz a previsão de pagamento dos salários aos trabalhadores durante o período de interdição ou embargo do estabelecimento.

Na hipótese de greve motivada por descumprimento de normas constitucionais, legais, contratuais coletivas e ou individuais (art. 14, Lei 7783/89) a jurisprudência trabalhista caminha na trilha da: inexistência dos requisitos formais do exercício da greve; declaração da “não abusividade da greve”; direito aos salários no período da greve, conforme julgados abaixo:

O objetivo específico de tutela é a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Nessa esteira, a Greve Ambiental, segundo a doutrina, pode ser invocada sem o preenchimento dos requisitos previstos na Lei 7.783/89, visto que se trata de direito fundamental do trabalhador [...] De tal sorte, sob qualquer angulação, a greve ambiental deve ser considerada como um direito fundamental do trabalhador, passível de ser exercido, sem maiores exigências, desde que haja greve ou iminente risco laboral nos fatos em questão, insista-se (Processo TST-RO-0010178-77.2015.5.03.0000, rel. min. Dora Maria da Costa Ministra Relatora, 14/12/2015).²⁰

EMENTA: DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA LUMINI EQUIPAMENTOS DE

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *Recurso Ordinário 10178-77.2015.5.03.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Sindicato dos trabalhadores em transportes rodoviários de cargas em geral de pouso alegre e região. 1. Inconstitucionalidade da lei nº 7.783/1989 [...]. Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Cargas em Geral de Pouso Alegre e região. Recorrido: J. Macêdo S.A. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 14 de dezembro de 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10178&digitoTst=77&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

ILUMINAÇÃO LTDA.. PARALISAÇÃO DO TRABALHO DEFLAGRADA PELA CATEGORIA PROFISSIONAL POR REIVINDICAÇÃO DE MELHORES CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO ATRELADAS À SAÚDE DOS EMPREGADOS. NÃO ABUSIVIDADE DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE GREVE. Constatado que foram observados os aspectos formais estabelecidos na lei, não se declara a abusividade da paralisação do trabalho que foi motivada por reivindicações da categoria que cuidam de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, circunstância que se amolda ao quadro de excepcionalidade reconhecido pela jurisprudência predominante desta corte para justificar o exercício do direito constitucional da greve. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS DOS DIAS DE PARALISAÇÃO. CABIMENTO. Segundo a jurisprudência predominante na Corte, a greve configura a suspensão do contrato de trabalho, e, por isso, como regra geral, não é devido o pagamento dos dias de paralisação. Exceto quando a questão é negociada entre as partes ou em situações excepcionais, como na paralisação motivada por descumprimento de instrumento normativo coletivo vigente, não pagamento de salários e más-condições de trabalho. No caso, a greve foi motivada por reivindicação de melhores condições de trabalho na busca de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, situação excepcional admitida pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justifica a decretação do pagamento dos dias parados (Processo TST-RO-6250-87.2011.5.02.0000; SDC/TST; rel. min. KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, 17/2/2014).²¹

No que tange a greve sanitária, motivada especificamente na pandemia de Covid-19, a MM. Ministra Presidente do C. TST, indeferir o pedido da suspensão de liminar 1000335-79.2020.5.00.0000, da decisão proferida no mandado de segurança, que determinou “o fornecimento individualizado de máscaras, luvas, talheres, copos e pratos descartáveis a todos os empregados que atuam no atendimento ao público externo e na

21 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário 6250-87.2011.5.02.0000. Dissídio coletivo de greve. Recurso ordinário interposto pelo sindicato profissional. Preliminar de não conhecimento arguida em contrarrazões. Embargos declaratórios intempestivos. Não interrupção do decurso do prazo recursal [...]. Recorrente: Lumini Equipamentos de Iluminação Ltda.; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e região. Recorrido: Os mesmos. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, 17 de fevereiro de 2014. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=6250&digitoTst=87&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

distribuição externa de objetos postais, de modo a permitir o funcionamento das Agências de Correios e das Unidades de Distribuição nos Municípios do Estado do Rio de Janeiro, somente com as medidas já adotadas em favor de seus empregados”²². Vê-se os substanciosos fundamentos:

E é em momentos como esse que o conflito capital-trabalho se evidencia, com maior força, em um cenário de amplificação, sem precedentes, dos riscos sociais envolvidos na produção e circulação de produtos e serviços. Nesse ambiente, não pode ser chancelada uma repartição desproporcional destes riscos que exponha os trabalhadores ao pericimento de sua saúde e, no limite, de sua própria vida. E é essa luta que se aflora ainda mais desigual em momentos de grave distúrbio social (no caso, por razões biológicas e sanitárias) que vem requerendo prontidão desta Justiça de Trabalho, conforme numerosas decisões já proferidas pelo território nacional.

Considerando o atual estágio do conhecimento científico, tem-se entendido como medida mais eficaz a prevenção sanitária, que inclui cuidados com a higiene e, especialmente, o isolamento pessoal, denominado “quarentena”, a ponto de ser editada a Lei 13.979/20, que a autoriza, além de impor providências outras.

Nessa linha, o Estado do Rio de Janeiro, tido, em conjunto com o Estado de São Paulo, como o epicentro atual da pandemia no Brasil, editou os Decretos 46.983, 46.973 e 46.979, restringindo temporariamente o funcionamento de escolas, universidades, indústrias e comércios, shopping centers, arenas artísticas, restaurantes etc., espaços que naturalmente viabilizam a aglomeração de pessoas e conseqüente exponenciação da disseminação viral. A restrição da circulação de pessoas é apontada pelas autoridades mundiais de saúde como medida de extrema importância no combate à pandemia, e no caso do ambiente do trabalho, considerando o risco do negócio é a obrigação do empregador em fornecer um ambiente saudável (artigo 157 da CLT), cumprindo as normas de segurança e medicina do trabalho, que, evidentemente, absorvem a proteção e prevenção a doenças infecciosas, não há dúvida alguma quanto ao *fumus boni juris* que motivou a concessão da liminar. Por outro lado, é notória a urgência das medidas requeridas pela parte

22 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Despacho. Suspensão de Liminar e de Sentença nº 1000335-79.2020.5.00.0000. Requerente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Requerido: União Federal. AGU. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000335-79.2020.5.00.0000/3>. Acesso em: 18 ago. 2021.

autora naquele feito, considerando a mórbida evolução dos números, que constata, à toda evidência, o periculum in mora que ronda o caso. O Ministério Público do Trabalho vem promovendo atuações coordenadas quanto à saúde e à segurança dos trabalhadores com risco de exposição ao novo coronavírus, e em reunião nacional da Codemat realizada no dia 18/03/20, deliberou-se pela emergencial expedição de recomendações para vários setores econômicos. A tutela de urgência deferida encontra amparo na legislação nacional e internacional, em especial nos artigos 7º, XXII, da CFRB /88; 157 e 166 da CLT; NR 06 - Portaria MTb n.º 3.214, de 08 de junho de 1978; e na Convenção 155 da OIT, bem como nas boas práticas recomendadas pela Organização Mundial de Saúde – OMS para o enfrentamento ao novo coronavírus (SARS-COV-2), e, ainda, no art. 8º do Decreto Estadual nº 46.980 de 19/03/2020. Diante do atual quadro de pandemia pelo novo coronavírus, declarado pela Organização Mundial de Saúde – OMS em 11 de março de 2020, e da declaração de transmissão comunitária da doença (COVID-19) em todo o território nacional, feita por meio da Portaria 454 MS/GM, de 20/03 /2020, é necessário ressaltar o papel de toda a sociedade no esforço conjunto de conter a disseminação da doença. Nos termos do art. 2º da Lei nº 8.080/90, Lei Orgânica da Saúde, saúde é direito fundamental do ser humano. Deve, assim, o Estado, fornecer condições ao seu pleno exercício. De outro, assente a eficácia dos direitos fundamentais também na órbita das relações privadas, o § 2º do referido artigo deixa expresso que o dever do Estado, estabelecido no caput, “não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade». Nesse diapasão, ganha especial relevo a adoção de medidas de contenção da disseminação da doença Covid-19 nos ambientes laborais, Mostra-se necessário que as empresas, especialmente aquelas cujos serviços são considerados essenciais pelo Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, por permanecerem em atividade, ainda que reduzida, adotem medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição de seus trabalhadores ao vírus e, conseqüentemente, a propagação para a população em geral.

O uso de máscaras e luvas é essencial à prevenção do contágio e transmissão do vírus. Deve-se ter em linha de conta a necessidade do isolamento social, de um lado, como recurso mais eficaz para o achatamento da curva de ascensão da pandemia e, de outra banda, exigência da continuidade do serviço postal, ergue-se a proteção como medida que atenua a vulnerabilidade dos trabalhadores que estão na

linha de frente da execução das atividades que constituem a finalidade da empresa, em contato diário com situações de risco e que não podem, isolar-se em quarentena, por ser imperativa a continuidade do serviço. Por tais razões, considerada a urgência que o momento requer, não é cabível a concessão da liminar requerida, devendo ser mantida a decisão que, em sede de tutela antecedente antecipada, determinou sejam, no prazo de 24 horas, fornecidas luvas, máscaras (em quantidade individual suficiente para que sejam descartadas e trocadas a cada duas horas), “para uso individual a cada empregado que trabalhe na entrega/recebimento junto ao público de correspondências e mercadorias”, além de copos, talheres e pratos.[...]”²³

8 Conclusão

A greve é um direito fundamental, de matriz constitucional, amparada pela Constituição Federal (Artigos nº 9º e 37, VI, CF/88) e pela Lei 7.783/89 (Lei de Greve).

As Convenções da OIT não tratam do direito de greve, mas é reconhecido como um direito decorrente do desdobramento do direito sindical das Convenções 87 e 98, como instrumento legítimo de paralisação da prestação do serviço para reivindicação de fixação e de cumprimento de melhores condições de trabalho.

A greve pode ter diversas motivações relacionadas ao trabalho, dentre elas a chamada “Greve Ambiental ou Sanitária”, por razões de segurança e saúde dos trabalhadores relativas ao ambiente de trabalho seguro.

Com a pandemia da Covid-19 e diante das necessárias condições estabelecidas nas normas da Organização Mundial de Saúde, ganhou a “Greve Ambiental ou Sanitária”, precipuamente daqueles que possuem doenças pré-existentes e que incrementam os riscos decorrentes do coronavírus. Assim, a greve é instrumento legítimo de direito de resistência, um direito fundamental do trabalhador, máxime quando objeto de tutela é a sua saúde e qualidade de vida.

No caso de “Greve Ambiental ou Sanitária”, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas demarcam a desnecessidade dos requisitos

23 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 9ª). *Rito Ordinário 0000538-29.2021.5.09.0661*. 3ª Vara do Trabalho de Maringá. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel, 13 de novembro de 2020. Mandado de segurança. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000538-29.2021.5.09.0661/1>. Acesso em: 18 ago. 2021.

formais do exercício da greve; a declaração de não abusividade; bem como o direito aos salários dos dias de paralisação.

Resta claro, pois que diante da “Greve Ambiental ou Sanitária” a ordem jurídica internacional e nacional e respectivo dialogo das fontes, da qual faz parte do sistema jurídico trabalhista (artigos 5º, § 2º, CF/88 e 8º, CLT), devem ser interpretado, tendo-se em vista os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, do direito a vida, á saúde, ao meio ambiente salubre (Convenção 155 da OIT; art. 5º, caput, art. 7º, XX, art. 193, art. 227, todos da CF/88; arts.157 e 166 da CLT; NR 06 - Portaria MTb 3.214/78) bem como nas boas práticas recomendadas pela Organização Mundial de Saúde – OMS para o enfrentamento ao novo coronavírus (SARS-COV-2), e, ainda, no art. 8º do Decreto Estadual nº 46.980 de 19/03/2020. Ainda, sem descurar que na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (art. 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro).

REFERÊNCIAS

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO, 1 (2007: Brasília, DF). *1ª Jornada de direito material e processual na justiça do trabalho: enunciados aprovados*. São Paulo: LTr: ANAMATRA, 2008.

ALMEIDA, Renato Rua de (org.); PIMENTA, Adriana Calvo (coord.); CARNEIRO FILHO, Roberto (coord.). *Direitos fundamentais aplicados ao direito sindical*. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. v. 2

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do*

Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código penal. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 16 ago. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em 15 set. 2021.

BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 12 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 9ª). *Rito Ordinário 0000538-29.2021.5.09.0661*. 3ª Vara do Trabalho de Maringá. Relatora: Des. Raquel de Oliveira Maciel, 13 de novembro de 2020. Mandado de segurança. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000538-29.2021.5.09.0661/1>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Despacho. Suspensão de Liminar e de Sentença nº 1000335-79.2020.5.00.0000. Requerente: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos. Requerido: União Federal. AGU. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000335-79.2020.5.00.0000/3>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *Recurso Ordinário 6250-87.2011.5.02.0000*. Dissídio coletivo de greve. Recurso ordinário interposto pelo sindicato profissional. Preliminar de não conhecimento arguida em contrarrazões. Embargos

declaratórios intempestivos. Não interrupção do decurso do prazo recursal [...]. Recorrente: Lumini Equipamentos de Iluminação Ltda.; Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Paulo, Mogi das Cruzes e região. Recorrido: Os mesmos. Relatora: Min. Kátia Magalhães Arruda, 17 de fevereiro de 2014. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=6250&digitoTst=87&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. *Recurso Ordinário 10178-77.2015.5.03.0000*. Recurso ordinário em dissídio coletivo de greve. Sindicato dos trabalhadores em transportes rodoviários de cargas em geral de pouso alegre e região. 1. Inconstitucionalidade da lei nº 7.783/1989 [...]. Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Cargas em Geral de Pouso Alegre e região. Recorrido: J. Macêdo S.A. Relatora: Min. Dora Maria da Costa, 14 de dezembro de 2015. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10178&digitoTst=77&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0000&consulta=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Elementos de teoria geral do estado*. São Paulo: Saraiva

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo, 2008.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *A flexibilização da greve*. São Paulo: LTr, 2000.

FRANÇA. [Code du travail (1910)]. *Code du travail*. [S. l.: s. n.], [2021]. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006903155/. Acesso em: 16 ago. 2021.

GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 1997.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *COVID-19 and the world of work: impact and policy responses*. [S. l.: s. n.], 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf. Acesso em: 13 ago. 2021.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

MELO, Raimundo Simão de. *A greve no direito brasileiro*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MELO, Raimundo Simão de. *Greve nas atividades essenciais na crise da Covid-19*. Consultor Jurídico, São Paulo, jul. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-jul-09/reflexoes-trabalhistas-greve-atividades-essenciais-crise-covid-19>. Acesso em: 12 ago. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

PIOVESAN, Flavia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 5. ed. Max Limonad: São Paulo, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 1997.

Interseccionalidades de raça, gênero e geracionais no trabalho doméstico e o sistema de justiça na garantia de direitos fundamentais

Elisiane Santos*
Ana Lúcia Stumpf González**

Resumo: O trabalho doméstico no Brasil segue marcado pelo racismo que estrutura a formação da sociedade brasileira. Além disso, marcadores de gênero e geracionais permeiam a vida de meninas e mulheres negras, historicamente, em condições de opressão e subalternidade, inseridas de forma precarizada na atividade doméstica, sem direitos assegurados. É fundamental que essa análise interseccional seja feita pelo sistema de Justiça, para que os direitos fundamentais das trabalhadoras domésticas sejam efetivamente garantidos, o trabalho valorizado e a dignidade humana respeitada, rompendo com uma história de exclusão e opressão que marca as relações de trabalho doméstico na sociedade brasileira.

Palavras-chave: trabalho doméstico; racismo; interseccionalidades.

Abstract: *Domestic work in Brazil continues to be marked by the racism that structures the formation of Brazilian society. Besides, gender and generational markers permeate the lives of black girls and women, historically in conditions of oppression and subordination, precariously inserted in domestic activity, without guaranty of rights. This intersectional analysis is essential for the Justice system, so that the fundamental rights of domestic workers be effectively guaranteed, with valorization of work and respect for human dignity, breaking a history of exclusion and oppression that marks domestic work relations in Brazilian society.*

Keywords: *domestic work; racism; interseccionalities.*

* Doutoranda em Sociologia e Direito. Mestra em Filosofia. Procuradora do Trabalho. Integrante do Grupo de Estudos em Escravidão, Gênero e Raça da Coordenadoria Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo do Ministério Público do Trabalho.

** Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho. Procuradora do Trabalho. Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Promoção à Igualdade e Combate à Discriminação do Ministério Público do Trabalho no biênio 2019/2021.

1 Introdução

O trabalho doméstico no Brasil segue marcado pelo racismo que estrutura a sociedade brasileira, em sua formação de mais de três séculos e meio de escravização de povos africanos e afrodescendentes, que foram submetidos a trabalhos forçados, de forma violenta, sem quaisquer direitos, atingindo principalmente as mulheres e as meninas negras no período colonial.

No Brasil contemporâneo, a atividade laboral é realizada por mais de 6 milhões de pessoas (IBGE, 2019), 92% mulheres e mais de 4 milhões negras. Apenas 20% está formalizada, o que significa dizer que a grande maioria segue trabalhando sem proteção social. Esses dados são anteriores à pandemia do coronavírus, que impactou ainda mais essa categoria de trabalhadoras, maior categoria profissional de mulheres no Brasil e também a maior proporção de trabalhadoras domésticas no mundo, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹.

Do ponto de vista legislativo, somente no ano 2015 as trabalhadoras domésticas tiveram seus direitos plenamente garantidos em Lei, em condições de igualdade com as demais categorias profissionais, o que nos impõe reflexões, no campo do Direito do Trabalho, sobre o racismo estrutural. Um olhar crítico sobre as relações de trabalho no Brasil mostra-se fundamental para que o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador, fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV, CF) sejam garantidos no contexto de todas as formas de trabalho humano, especialmente aquela que implica em cuidados com o bem-estar e com a vida humana, como é a atividade doméstica.

O presente artigo pretende contribuir para o debate sobre discriminação de raça e gênero no trabalho doméstico e os desafios para o sistema de Justiça em assegurar direitos fundamentais a essa categoria de trabalhadoras, a partir das interseccionalidades de raça, gênero e geracionais na análise, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho.

2 Trabalho doméstico, racismo estrutural e institucional

O Brasil é o país com maior população negra fora do continente africano. Atualmente 56,10% da população de mais de 210 milhões é

1 <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>

formada por pessoas negras (pretas e pardas), segundo dados da PNAD contínua do IBGE (2019). Essa formação tem origem no sequestro de povos africanos para o Brasil, pelos colonizadores portugueses, num processo de barbárie que foi a escravidão negra nos séculos XVI a XIX. Ao longo de 388 anos, foi o país que mais recebeu pessoas escravizadas na América.

No Brasil, o marco da adoção do trabalho assalariado como padrão nas principais atividades produtivas costuma ser atribuído ao advento da abolição da escravatura em maio de 1888. Como todo evento histórico, a abolição não foi um processo simples e a substituição da mão de obra escrava pela assalariada não se deu de forma instantânea, tampouco se tratou de iniciativa imbuída exclusivamente de valores humanísticos.

Para o propósito deste texto, que não pretende exaurir a temática das circunstâncias que possibilitaram a abolição da escravidão legal no Brasil, basta que seja dito que o país contava com aproximadamente 700 mil pessoas escravizadas quando da abolição.² A maioria dos cativos trazidos eram homens e eram destinados sobretudo para as tarefas braçais³. Já as mulheres eram exploradas majoritariamente nas tarefas domésticas, tanto no asseio das residências, como no cuidado com as crianças filhas de seus proprietários. Mulheres negras não apenas criavam os filhos dos senhores, mas os alimentavam com seu próprio leite.

Essa conformação, em que, à mulher negra, estava destinado o espaço doméstico, mediante tarefas relacionadas à limpeza e ao cuidado na casa dos patrões, não desapareceu com a abolição⁴.

2 Embora não se tenham estatísticas exatas quanto ao número de cativos trazidos para o Brasil, já que, em 1891, por ordem do então Ministro de Finanças Rui Barbosa, todos os arquivos e documentos relacionados à escravidão foram incinerados, há estimativas que referem que mais de 4 milhões de seres humanos foram traficados para o Brasil. Além disso a mortalidade infantil era extremamente elevada, na ordem de 88%, o que explica que não tenha havido substancial aumento da população de escravizados por meio da procriação. A prática dos senhores de escravos era de explorar ao máximo o cativo e adquirir novos para repor a mão de obra: considerava-se mais barato adquirir um escravo novo do que dar condições dignas aos já adquiridos, para que vivessem mais tempo. NASCIMENTO, Abdias do. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo mascarado*. São Paulo: Perspectiva, 2016.

3 “Dois terços dos escravos transportados para a América eram homens, considerados mais fortes e aptos para o trabalho pesado nas lavouras. Um censo realizado pelo governo português em Angola entre 1777 e 1778 constatou que havia duas mulheres para cada homem adulto, na faixa etária entre 15 e 60 anos.” GOMES, Laurentino. *Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares*. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019. v. 1.

4 PINHEIRO, Luana et al. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. Texto para discussão, Brasília, DF, n. 2528, nov. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021

Conforme explica Gabriela Ramos (2018, p. 35):

Na pós-abolição, as mulheres negras não passaram da condição de trabalhadoras exploradas pelo capitalismo escravista para condição de senhoras do âmbito familiar, ao revés, deram continuidade a algumas práticas, dentre as quais, as atividades de ganho nas ruas ou o trabalho doméstico nas casas de seus antigos senhores (ou de outros). Já os homens negros foram preponderantemente se estabelecendo na disputa das ocupações com os trabalhadores livres, tanto imigrantes, quanto alforriados de outrora. Homens e mulheres negras passaram a se adequar a uma estrutura social permeada pela divisão sexual do trabalho dentro dessa sociedade racializada.

Assim, é possível traçar uma linha contínua entre as mulheres negras exploradas na condição de escravizadas e as mulheres negras que continuaram realizando trabalhos na esfera doméstica na condição de assalariadas no início do século XX. Importante lembrar que o Brasil foi o último país do Ocidente a abolir o sistema de escravidão, sem assegurar aos libertos políticas de inclusão, com garantia de direitos fundamentais à educação, moradia e trabalho digno.

SANTOS (2008) afirma que não é possível falar de trabalho no Brasil sem que se faça um retrospecto histórico sobre o período de escravização negra. E alerta que “não fazer esse tipo de consideração, nos levaria a crer que nada ocorrera no campo do trabalho até a chegada dos imigrantes no século 19”.

Com efeito, analisar estas relações de violência e opressão como relações de trabalho é fundamental para compreensão dos processos de luta por liberdade também como lutas por trabalho decente. E para compreender a produção e reprodução das desigualdades raciais no trabalho até os nossos dias em decorrência da exclusão da população negra dos postos de trabalho na indústria no pós-abolição e da desvalorização dos trabalhos em que concentrada a mão de obra massivamente negra.

SANTOS (2008) aponta, ainda, as relações de produção no pós-abolição como causa estrutural do desemprego da população negra, trazendo o cenário de mais de setecentas mil pessoas “colocadas à disposição”, no período, para um mercado de trabalho fictício, enquanto imigrantes chegavam para ocupar os postos de trabalho assalariado. “Esse montante de trabalhadores na década de 90 representaria o equivalente a uma dispensa em massa de mais de 7 milhões de pessoas”.

Lugar de onde não mais sairiam, ou, o que é mais grave, sairiam para o encarceramento. E conclui que se trata esta situação de um desemprego e subemprego permanentes, no qual a população negra segue sem acesso aos postos ou vagas de emprego.

Seguindo, assim, a linha de pensamento do Professor Hélio Santos, temos que “a história econômica do país se inicia, de fato, nos anos 30 do século 16, quando começa a colonização” e, portanto, “temos por volta do ano 2000 cerca de 470 anos da instituição do trabalho no Brasil”. O apagamento dessa história, por si só, nessa perspectiva da história do trabalho, revela o racismo que estrutura a sociedade, incidindo na compreensão dos próprios fenômenos sociais, na produção e reprodução do Direito.

ALMEIDA (2018), em sua obra “O que é racismo estrutural” pontua que o racismo é um processo sistêmico, que produz e reproduz as desigualdades e impedimento de acesso do grupo étnico-racial discriminado a direitos⁵. Tal situação pode ser facilmente compreendida e analisada no retrato social de desigualdades no mundo de trabalho, a partir das construções ideológicas e negação sistemática de direitos à população negra, em suas diferentes dimensões, tanto no aspecto da expropriação de sua força de trabalho no período de escravização, quanto em relação a negação do próprio acesso ao trabalho no pós-abolição, e da naturalização de uma (não) classe trabalhadora, submetida a condições precarizadas de trabalho, especialmente no trabalho doméstico.

O estudo “Desigualdades Sociais por Cor e Raça no Brasil”, divulgado em 2019 pelo IBGE, mostra a população negra como maior parte da força de trabalho no país (54,9%), e ao mesmo tempo maior parcela (2/3) das pessoas desempregadas (64,2%). A mesma pesquisa revela que 47,3% dos trabalhadores negros estavam em atividades informais, ou seja, sem direitos trabalhistas assegurados. Outro estudo, mais recente, mostra que a população preta foi a que mais sofreu com a desocupação durante a pandemia de Covid-19 (17,8%). O IBGE aponta, ainda, a desigualdade salarial entre trabalhadores brancos e negros, destacando que “*Em 2018, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas (R\$ 2 796) foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas*”

5 “[...] o racismo, como processo histórico e político, cria as condições sociais para que, direta ou indiretamente, grupos racialmente identificados sejam discriminados de forma sistemática”. E acrescenta: “ainda que os indivíduos que cometam atos racistas sejam responsabilizados, o olhar estrutural sobre as relações raciais nos leva a concluir que a responsabilização jurídica não é suficiente para que a sociedade deixe de ser uma máquina produtora de desigualdade racial [...]”.

(R\$ 1 608). Tal diferença corresponde a um padrão que se repete, ano a ano, na série histórica disponível.”

Essas desigualdades no trabalho podem ser ainda facilmente visualizadas na análise de indicadores sociais sob diferentes perspectivas (violência, pobreza, mortalidade infantil, trabalho escravo e infantil). A discriminação histórica entre trabalhadores incluídos e excluídos (ou marginalizados) mantém-se por ações ou omissões praticadas pelo Estado, pelas organizações empresariais, e até mesmo pelo sistema de Justiça, que reproduzem a lógica de um sistema excludente.

Podemos entender por racismo institucional a política e/ou sistema organizacional/operacional do qual decorrem tratamentos diferenciados injustificadamente, que se traduzem em desigualdades de cunho étnico-racial, a provocar situações de desvantagem no âmbito de grupos e instituições privadas ou públicas, tais como empresas, entidades governamentais, sistema de Justiça, entre outras. É considerado uma manifestação e prática de racismo velado, silencioso para manutenção de privilégios de grupos hegemônicos, ao passo que gera obstáculos à garantia de direitos ao grupo discriminado.

Nesse sentido, o caso Simone Diniz (Caso 12.001), analisado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no ano de 2006, reconheceu o racismo institucional, recomendando ao Estado brasileiro a adoção de diversas iniciativas e práticas, conforme relatório nº 66/2006⁶.

6 Conclusões: Com base nas considerações de fato e de direito expostas anteriormente, a Comissão Interamericana reitera sua conclusão em relação a que o Estado brasileiro é responsável pela violação do direito à igualdade perante a lei, à proteção judicial e às garantias judiciais, consagrados, respectivamente, nos artigos 24, 25 e 8 da Convenção Americana, em prejuízo de XXXX. A Comissão determina, ainda, que o Estado violou o dever de adotar disposições de direito interno, nos termos do artigo 2 da Convenção Americana, violando, também, a obrigação que lhe impõe o artigo 1.1, de respeitar e garantir os direitos consagrados na Convenção. VII. RECOMENDAÇÕES 146. Tendo por base a análise e as conclusões deste informe, A COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS REITERA AO ESTADO BRASILEIRO AS SEGUINTE RECOMENDAÇÕES: 1. Reparar plenamente a vítima XXXX, considerando tanto o aspecto moral como o material, pelas violações de direitos humanos determinadas no relatório de mérito e, em especial, 2. Reconhecer publicamente a responsabilidade internacional por violação dos direitos humanos de XXXX; 3. Conceder apoio financeiro à vítima para que esta possa iniciar e concluir curso superior; 4. Estabelecer um valor pecuniário a ser pago à vítima à título de indenização por danos morais; 5. Realizar as modificações legislativas e administrativas necessárias para que a legislação anti-racismo seja efetiva, com o fim de sanar os obstáculos demonstrados nos parágrafos 78 e 94 do presente relatório; 6. Realizar uma investigação completa, imparcial e efetiva dos fatos, com o objetivo de estabelecer e sancionar a responsabilidade a respeito dos fatos relacionados com a discriminação racial sofrida por XXXX; 7. Adotar e instrumentalizar medidas de educação dos funcionários de justiça e da polícia a fim de evitar ações que impliquem discriminação nas investigações, no processo ou na condenação civil ou penal das denúncias de discriminação racial e racismo; 8. Promover um encontro com organismos representantes da imprensa brasileira, com a participação dos petionários, com o fim de elaborar um compromisso para evitar a publicidade

Não por acaso a denúncia abrangeu situação de uma trabalhadora doméstica.

3 Interseccionalidades de raça, gênero e geracional

O trabalho doméstico envolve também estereótipos de gênero, e precisa ser analisado como parte da conformação social capitalista (sem o trabalho doméstico, ou trabalho reprodutivo, não é possível a manutenção do sistema). No caso brasileiro, raça e gênero operam simultaneamente tornando mais vulneráveis as mulheres negras à exploração e precarização na perpetuação de um trabalho subalterno “como se fosse da família”, sem o reconhecimento da condição de trabalhadora, com direitos trabalhistas plenamente assegurados.

Historicamente, as mulheres negras realizam serviço nas residências das mulheres brancas, possibilitando a estas inclusive a emancipação feminina, do ponto de vista do trabalho, o que traz profundas reflexões acerca das teorias feministas clássicas, a dar espaço às teorias críticas, principalmente ao que se passou a denominar feminismo negro, marcado por intelectuais e ativistas negras como Ângela Davis, Patrícia Hill Collins, bell hooks, nos EUA, e Lélia Gonzales, Beatriz Nascimento, Sueli Carneiro, Djamila Ribeiro, Carla Akotirene, no Brasil, entre outras.

Não obstante a diversidade de estudos e olhares feministas, podemos situar como principal vetor das correntes críticas às teorias tradicionais a análise das interseccionalidades, a entender que os marcadores raciais colocam as mulheres negras em condição diversa e de maior opressão em relação às não-negras.

Ao trabalho de cuidado também se atribui um valor afetivo, associado a uma inclinação “natural” da mulher para sua realização⁷.

de denúncias de cunho racista, tudo de acordo com a Declaração de Princípios sobre Liberdade de Expressão; 9. Organizar Seminários estaduais com representantes do Poder Judiciário, Ministério Público e Secretarias de Segurança Pública locais com o objetivo de fortalecer a proteção contra a discriminação racial e o racismo; 10. Solicitar aos governos estaduais a criação de delegacias especializadas na investigação de crimes de racismo e discriminação racial; 11. Solicitar aos Ministérios Públicos Estaduais a criação de Promotorias Públicas Estaduais Especializadas no combate ao racismo e a discriminação racial; 12. Promover campanhas publicitárias contra a discriminação racial e o racismo. CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatório n. 66/06. Caso 12.001. Brasil, 21 de outubro de 2006. Disponível em: http://www.cidh.org/annualrep/2006port/brasil.12001port.htm#_ftn1. Acesso em: 15 ago. 2021.

⁷ “El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estava destinado a no ser remunerado. El capital tenía que convencernos de que es natural, inevitable e incluso una actividad que te hace sentir plena, para así hacernos aceptar el trabajar sin obtener un salario. A su vez, la condición no remunerada del trabajo doméstico há sido

Esse fator contribui para a naturalização da não remuneração ou da baixa remuneração de toda a atividade doméstica, já que se difunde a ideia de que é realizada por “vocação”.

Na verdade, o trabalho doméstico   o que permite que toda a sociedade se organize em torno do trabalho produtivo (SAFFIOTTI, 1979).   graças ao trabalho doméstico (trabalho que não segue a lógica capitalista de gera o de lucro) realizado por mulheres, remuneradas ou não, que trabalhadoras e trabalhadores que realizam sua atividade produtiva fora do lar (atividade organizada na lógica capitalista) conseguem estar em seus postos de trabalho produzindo, seus filhos conseguem estar na porta da escola no horário estipulado e toda a engrenagem social funciona e segue seu curso.

A propósito, Heleieth Saffiotti (1979, p. 28) explica a rela o entre trabalho mal remunerado e mulheres:

Não se pode perder de vista o fato de que a ideologia patriarcal induz a mulher a aceitar facilmente empregos mal remunerados. O s lario feminino não apenas pode ser inferior ao do homem na medida em que   considerado complementar, como *deve* ser inferior a fim de manter a superioridade masculina no lar. Considere-se, ainda, a acentuada tendência do setor capitalista da economia para absorver maiores quantidades de homens que de mulheres. Assim, para uma grande oferta de força de trabalho feminina há uma pequena e pouco elástica demanda por parte da estrutura ocupacional capitalista. Nestas circunstâncias, buscar emprego em atividades não organizadas de forma capitalista acaba sendo o único recurso de vastos contingentes de baixo grau de escolariza o⁸.

A desvaloriza o do trabalho doméstico, numa perspectiva racial, a ponto de ser negada sua natureza de trabalho ou de atividade produtiva,   ponto fundamental para que se entenda por que essa atividade   mal remunerada e por que houve e há resistência em sua regulamenta o e na garantia de direitos   categoria das trabalhadoras domésticas.

Essas múltiplas opressões que afetam as mulheres negras atingem também as meninas, reproduzindo ciclos geracionais de nega o

el arma m s poderosa en el fortalecimiento de la extendida asunci n de que el trabajo doméstico no es un trabajo”. Silvia. *Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Buenos Aires: Traficantes de Sueños. 2017. p. 37.

8 SAFFIOTTI, Heleieth. *Emprego Doméstico e Capitalismo*. Rio de Janeiro: Avenir Editora. 1979. P. 28.

de direitos, inserção precoce no trabalho doméstico, de forma subalternizada, sem direitos. No ano 2015 foram mensuradas 257 mil crianças trabalhando em lares brasileiros, 94,2% meninas e 73,4% negras (FNPETI, 2015), trabalho este considerado como uma das piores formas de trabalho infantil (Decreto 6481/2018), proibido para pessoas com menos de 18 anos.

Não é mera coincidência que mães e filhas perpetuem esse ciclo. Recentemente, o caso Miguel, amplamente divulgado na mídia, que chocou o Brasil com a situação trágica que levou à morte o filho de uma empregada doméstica em residência de classe média alta (a criança foi deixada sozinha pela empregadora dentro de um elevador), revelou, entre outras questões, a reprodução geracional do trabalho doméstico: mãe e avó trabalhavam na residência. Revela também o racismo estrutural permeado por vários contextos: o lugar da invisibilidade da criança negra, o trabalho das profissionais domésticas durante o período de pandemia (inclusive contaminadas pelo coronavírus), o desrespeito e fraude aos direitos trabalhistas, entre outros. (GONZALES; SANTOS, 2020)

A sentença proferida em Ação Civil Pública, ajuizada pelo Ministério Público do trabalho, no processo nº 0000597-15.2020.5.06.0021, pelo Juiz do Trabalho José Augusto Segundo Neto, titular da 21ª Vara da Justiça do Trabalho do Recife, reconheceu expressamente o racismo estrutural e o patriarcalismo como determinantes das violações de direitos praticadas no caso, conforme se transcreve:

A narrativa desenvolvida na petição inicial, também traz a tona outra questão, não de forma direta: o racismo estrutural vivenciado pela sociedade brasileira. [...] De outra banda, o patriarcalismo, entendido como "princípio de que cada grupo, familiar ou de outro tipo, constituirá uma hierarquia desde a figura mais inferior ou jovem até uma única figura mais velha sob cuja proteção e domínio está o grupo e por", na definição de Lockhart e meio de quem se consegue o progresso Schwarts, citada por Susan Besse [8] ainda permanece e, junto com ele, seus derivados: o racismo, o machismo, o sexismo, as relações verticalizadas de poder. Ora, o que justifica uma empregada doméstica não ter sua CTPS devidamente anotada? Não recolher os depósitos fundiários ou pagar férias, gratificação natalina ou recolhimentos previdenciários, senão tentar não dar visibilidade à essa profissão ao tempo em que se enriquece ilicitamente. Por outro lado, não se pode passar despercebida a informação do réu no sentido

de que funcionários públicos são destacados para prestar serviços na residência do réu. (art. 9º, IV da Lei 8.429, de 02 de junho de 1992). Desde o pensamento que os modernizadores urbanos das décadas de 1920 a 1930 com a influência da para eugenia para o aperfeiçoamento da “raça” concentrando na reprodução como forma de superar os supostos ‘atrasos’ e ‘degeneração’ do país [10], sem esquecer que ainda sobrevive relações políticas típicas da Velha República, onde ainda teima em permanecer os favores pessoais e o ‘mandonismo’ se apresenta na mesma face do ‘filhotismo’ para utilizar a expressão do Ministro Victor Nunes Leal. Essas mazelas devem ser combatidas com o avanço democrático, construindo um País à luz dos fundamentos indicados nos incisos II, III e IV [11] do art. 1º da Constituição da República e os objetivos fundamentais indicados nos incisos do art.3º [12] da mesma Carta Política. As ações coletivas, entre elas ação civil pública, são instrumentos que o ordenamento jurídico nacional põe em favor da sociedade para a consecução desses objetivos.

Nessa estrutura racista, opera a naturalização do ingresso precoce das meninas negras no trabalho infantil doméstico, o que perpetua ciclos geracionais de exclusão, sistemas de opressões e violações de direitos de crianças e adolescentes, muitas vezes em condição análoga à escravidão, com abuso e violência sexual, entre outras práticas (SANTOS, 2015).

Outro caso emblemático no ano de 2020, foi a libertação de Madalena Gordiano, trabalhadora doméstica, escravizada desde os oito anos de idade, prestando serviços na residência de família de classe média durante quase 40 anos, sem direitos⁹. Como ela, milhares de crianças, adolescentes e jovens negras são ainda vítimas do trabalho infantil e escravo no Brasil.

4 Trabalho doméstico e pandemia

Como já mencionado anteriormente, o trabalho doméstico é exercido majoritariamente por mulheres, que correspondem a 92% do total de trabalhadores. A informalidade alcança mais de 75% da categoria e metade das trabalhadoras domésticas são chefes de família, o que nos dá a dimensão da vulnerabilidade associada à

9 <https://brasil.elpais.com/internacional/2021-01-14/madalena-escrava-desde-os-oito-anos-expoe-caso-extremo-de-racismo-no-brasil-do-seculo-xxi.html>

precariedade dessa atividade: sem trabalho não há renda e sem renda não há subsistência da trabalhadora e de seus dependentes, pois não há cobertura pela seguridade social em caso de adoecimento ou dispensa.

Segundo dados analisados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, o trabalho doméstico constitui a atividade principal de 14,6% das mulheres ocupadas no país (para os homens, a atividade corresponde a apenas 1% do percentual de ocupação). Entre as mulheres negras, a atividade representa 18,6% do percentual de ocupação, e, entre as mulheres brancas, o percentual de ocupação no trabalho doméstico cai para 10%¹⁰. Além disso, os indicadores comprovam que as trabalhadoras domésticas compõem o grupo de trabalhadores com o menor rendimento médio real recebido habitualmente, quando comparadas com trabalhadores da indústria, construção, alojamento, alimentação e comércio¹¹.

Também é relevante apontar que a categoria é composta por expressivo número de pessoas na faixa etária de 30 a 59 anos (78%) e acima de 60 anos (8%)¹² e que 44% atua como diarista¹³. Pesquisas indicam uma tendência de envelhecimento da população ocupada no trabalho doméstico, acompanhando não apenas o envelhecimento da força de trabalho no Brasil, mas também em razão de fatores como a ampliação da escolarização e o acesso a outras atividades que se prestam como porta de entrada ao mercado de trabalho formal, como a de operadora de telemarketing¹⁴.

No contexto da pandemia do coronavírus, ficou evidente o papel fundamental do trabalho doméstico na engrenagem do trabalho

10 PINHEIRO, Luana *et al.* Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. *Texto para discussão*, Brasília, DF, n. 2528, nov. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

11 DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A inserção da mulher no mercado de trabalho da região metropolitana de Belo Horizonte. *Sistema [de] Pesquisa de Emprego e Desemprego*, São Paulo, mar. 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2012/2012pedmulherbh.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2021.

12 PINHEIRO, Luana *et al.* Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. *Texto para discussão*, Brasília, DF, n. 2528, nov. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

13 PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de covid-19 no Brasil. *Nota técnica*, Brasília, DF, n. 75, jun. 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

14 PINHEIRO, Luana *et al.*, *op. cit.*

produtivo. Com as medidas de isolamento social, inclusive fechamento de escolas e creches, o trabalho doméstico foi prontamente catapultado à categoria de essencial, e, portanto, “imparável”.

Ainda no mês de março de 2020, vários Estados da Federação brasileira editaram decretos regulando as medidas de distanciamento social e arrolando as atividades essenciais, autorizadas a seguir independentemente das restrições impostas à circulação de pessoas. Uma dessas atividades era o trabalho doméstico¹⁵.

Visualizou-se, então, a evidente discrepância entre os valores de proteção à saúde e de garantia de continuidade das atividades produtivas. Às trabalhadoras domésticas não era dado permanecer em casa, com garantia de remuneração, para protegerem suas vidas e a de suas famílias. Exigia-se que seguissem trabalhando, para não obstar o funcionamento do sistema produtivo.

A Federação das Trabalhadoras Domésticas reforçou a vulnerabilidade de suas representadas diante da realidade da informalidade, situação que ficou ainda mais evidente quando se constatou que a primeira vítima fatal do coronavírus no Brasil era uma trabalhadora doméstica, contaminada pela empregadora que retornara da Europa contaminada¹⁶.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) expediu uma série de Notas Técnicas, por meio de Grupo de Trabalho constituído com a finalidade de apresentar estratégias de enfrentamento da pandemia, com expedição de duas Notas Técnicas pertinentes à temática do trabalho doméstico: Uma delas tratando das responsabilidades familiares de trabalhadoras e trabalhadores (Nota Técnica nº 03/2020) e outra tratando especificamente das condições de trabalho (Nota Técnica nº 04/2020).

Na Nota Técnica nº 03/2020¹⁷, buscou-se enfatizar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, tendo em vista o contexto de fechamento de escolas e creches,

15 PIZZINGA, Vivian Heringer. Vulnerabilidade e atividades essenciais no contexto da COVID-19: reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8GBS7nSVTGR3NyGcnMSsC6v/?lang=pt>. Acesso em: 20 ago. 2021.

<https://www.brasildefato.com.br/2020/05/25/sindicato-critica-estados-que-incluram-domesticas-em-servico-essencial-na-quarentena>

16 <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/03/19/primeira-vitima-do-rj-era-domestica-e-pegou-coronavirus-da-patroa.htm>

17 Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-03-coronavirus-coordigualdade-codemat-conap.pdf>

em compatibilidade com a necessidade de garantia de observância das medidas de isolamento social. Estimulava-se a adoção do trabalho remoto e a flexibilização de jornadas para as empregadas domésticas. Já na [Nota Técnica nº 04/2020](#)¹⁸, complementando a [NT 03/2020](#), enfatizou-se o rol de direitos trabalhistas, recomendando-se a dispensa de comparecimento com garantia de remuneração das trabalhadoras, pelos empregadores/as, para que estas pudessem seguir as medidas de isolamento social sem receio de perderem sua garantia de sustento.

Em seguida, o MPT constituiu Grupo de Trabalho com a finalidade específica de atuação na temática trabalho doméstico¹⁹. Esse grupo elaborou materiais informativos e realizou campanhas com intuito de propagar informações úteis à prevenção da contaminação pelo coronavírus no ambiente de trabalho, bem como com objetivo de divulgação dos direitos da categoria e de valorização da atividade²⁰. Concomitantemente, o grupo buscou aperfeiçoar a atuação do Ministério Público do Trabalho no enfrentamento do trabalho doméstico em condição análoga à escravidão, visto que a divulgação de casos emblemáticos provocou comoção pública e resultou em aumento das denúncias dessa prática, que também constitui crime (artigo 149 do [Código Penal](#)).

Além da organização de Forças-Tarefa para investigar casos e realizar resgate de trabalhadoras e trabalhadores, foi decisiva para o sucesso dos resgates a construção de argumentação jurídica capaz de fundamentar pedidos cautelares de ingresso nas residências objeto das denúncias. O trabalho precursor de Procuradoras e Procuradores do Trabalho em ações cautelares com pedido de flexibilização do direito à inviolabilidade de domicílio, demonstrando o valor elevado do direito à dignidade humana das trabalhadoras e trabalhadores escravizados conquistou eco junto à Justiça do Trabalho, possibilitando o resgate de ao menos uma dezena de

18 Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-4-coronavirus-vale-essa.pdf>

19 Grupo de Trabalho constituído conforme Portaria nº 1120/2020 da Procuradoria-Geral do Trabalho, firmada em 21/07/2020.

20 <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/covid-19-cartilha-do-mpt-traz-cuidados-para-reduzir-contagio-no-trabalho-domestico>

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/seminario-discute-trabalho-infantil-domestico>

<https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/cartilha-direitos-das-trabalhadoras-domesticas>

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/seminario-discute-a-atividade-da-trabalhadora-domestica>

<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/aplicativo-ajuda-trabalhadoras-domesticas-a-conhecerem-seus-direitos>

pessoas em situação análoga à escravidão em ambiente doméstico nos últimos 12 meses^{21 22}.

A instituição busca, portanto, aperfeiçoar sua atuação na promoção dos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, seja aprimorando a atuação investigativa e judicial nos casos de direitos transindividuais ou de direitos individuais indisponíveis, seja na articulação com outras entidades (órgãos públicos responsáveis pela defesa de direitos individuais e pela fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, bem como entidades associativas, sindicatos e organizações não governamentais atuantes na proteção da categoria das trabalhadoras e trabalhadores domésticos).

5 Desafios para o sistema de Justiça do Trabalho

As questões pertinentes ao trabalho doméstico, nas ações individuais ou coletivas levadas ao sistema de Justiça do Trabalho, merecem ser analisadas no contexto das relações raciais, discriminações de gênero e idade, a par de outros marcadores de opressão interseccionados (ex. população LGBTQIA+, condição de pobreza extrema, territórios, tráfico de pessoas, trabalho escravo), com vistas a maior efetividade na garantia de direitos das trabalhadoras e trabalhadores em serviços domésticos.

Como visto, é a categoria profissional que mais tardiamente teve direitos trabalhistas reconhecidos em Lei - entre as categorias profissionais reconhecidas como trabalho subordinado²³ -, assim como a maior categoria profissional de mulheres no Brasil, fortemente marcada

21 <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/resgatada-no-interior-de-mg-domestica-em-situacao-de-trabalho-escravo>
<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/domestica-e-resgatada-em-situacao-analoga-a-de-escravo-em-bairro-de-elite-em-sao-paulo>
<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/empregada-domestica-e-resgatada-de-trabalho-analogo-a-escravidao-em-sao-jose-dos-campos>
<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/idosa-de-83-anos-e-resgatada-de-trabalho-analogo-a-escravidao-em-fazenda-onde-trabalhou-como-empregada-domestica-por-mais-de-60-anos-sem-receber-salario>

22 Para mais detalhes sobre a argumentação jurídica dos pedidos cautelares de ingresso em residências para verificação de denúncia de trabalho escravo, ver: GOMES, Isabella Filgueiras. Trabalho escravo doméstico no Brasil: contornos, características e formas de enfrentamento. In: ARAUJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GUGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (org.). *Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

23 Outras formas de trabalho ainda não reconhecidas na legislação como trabalho subordinado se disseminam no país e no mundo, sem proteção social, em condição de precarização extrema, a exemplo dos trabalhadores em plataformas digitais, recentemente com decisões em ações individuais reconhecendo vínculos empregatícios.

pelas discriminações históricas que permeiam a formação da sociedade brasileira.

Tais fatores de análise são fundamentais para apreciar casos em que, por exemplo, se postula autorização judicial para fiscalização ou inspeção do trabalho em residência, com vistas a apuração de denúncias envolvendo trabalho doméstico, fixação de valores de dano moral individual e coletivo que venham a efetivamente trazer efeito reparatório, mas também pedagógico em relação a não repetição da conduta, a par da célere tramitação de ações em que se discutem direitos pertinentes a grupos vulneráveis, crianças e adolescentes, trabalho escravo.

Na atuação do Ministério Público do Trabalho, além do Grupo de Trabalho específico na temática, instituído no ano 2020, no âmbito da Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade, também foi instituído grupo de estudos sobre "Escravidão, gênero e racismo", vinculado à Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, que pretende enfrentar os temas afetos às interseccionalidades que perpassam a escravidão contemporânea, fortemente presentes no trabalho doméstico em tais condições.

Esse olhar crítico é mais que urgente e tardio no âmbito do sistema de Justiça, nas suas diferentes esferas de atuação, no que tange ao Poder Judiciário, Ministério Público, fiscalização do trabalho, Defensoria Pública, para que os direitos fundamentais dos trabalhadores possam ser efetivamente respeitados e todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores, sem distinção da natureza da atividade e sua condição pessoal, tenham seus direitos assegurados.

Mais que isso, é necessário o olhar da prioridade e da discriminação positiva para aqueles trabalhadores que carregam esses marcadores sociais que os colocam em desvantagem e retiradas de direitos. Nesse sentido, as normas internacionais de direitos humanos, assim como legislação interna que prevê o tratamento diferenciado a grupos vulneráveis devem ser levados em consideração em tais casos. A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, Convenção para a Eliminação de Discriminação de Gênero (CEDAW), Convenção Interamericana para Eliminação do Racismo, Convenções da OIT, em especial a Convenção n. 100 (Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor), a Convenção n. 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), Convenção n. 189 (Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos) e Convenção n. 190 (Assédio e Violência no Mundo do Trabalho), assim como a Lei 12.288/2010 (Estatuto da

Igualdade Racial) devem ser instrumento de efetivação da Justiça e por direitos.

A atuação firme das instituições que defendem o Estado democrático e tem por missão a defesa dos direitos sociais indisponíveis, bem como a justa aplicação do Direito, buscando a realização do princípio de justiça social são fundamentais para transformar a situação atual de profunda perpetuação das desigualdades raciais, do descumprimento da legislação trabalhista e das violências múltiplas que ainda permeiam o trabalho doméstico no Brasil. São 130 anos de trabalho dito “livre” que ainda se mantém nas amarras e servidão, ao longe dos olhos da Justiça, perpetuando exclusão e discriminação.

Aponta-se também para a necessidade de urgente revisão da norma em vigor, para que se reconheça a garantia de formalização da trabalhadora e do trabalhador independentemente da quantidade de dias da semana ocupados com a prestação do serviço à residência. Havendo habitualidade, deve haver a formalização do vínculo. Com a formalização, a sindicalização, a observância de pisos salariais, valoriza-se o trabalho prestado.

A intensificação de campanhas pela valorização do trabalho doméstico por meio da formalização dos contratos de trabalho, juntamente com investimento em fiscalização, são formas de contribuir para a promoção do trabalho decente das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos.

O estímulo à sindicalização se mostra fundamental, para ampliar a organização da categoria e sua possibilidade de articulação para exigência de cumprimento da lei e de ampliação de direitos. O apoio a iniciativas como o aplicativo para celulares Laudelina²⁴ é uma forma de estimular essa organização e empoderamento da categoria.

O trabalho doméstico deve ser valorizado, a legislação cumprida e as trabalhadoras e trabalhadores respeitados, qualificados, trabalharem em condições dignas, com direitos assegurados. Respeitar os direitos de quem cuida do lar, das pessoas e da organização da vida no dia-a-dia é mais que obrigação, é uma questão de conduta ética, responsável e de sustentabilidade de vida.

6 Conclusões

O trabalho doméstico ainda se encontra num patamar de garantia

24 <http://themis.org.br/laudelina/>

de proteção legal aquém às demais atividades, em decorrência da herança escravista, da divisão sexual do trabalho e da opressão de gênero, bem como da desvalorização do trabalho que não segue a lógica de organização capitalista.

A atualização da legislação vigente de proteção ao trabalho doméstico, com a eliminação de diferenciações discriminatórias, é tarefa urgente a ser levada a efeito pelas casas legisladoras.

Fundamental também que se invistam em campanhas orientativas e na efetiva fiscalização para promoção da formalização dos contratos de trabalho.

Outro fator decisivo para a valorização do trabalho doméstico é o enfrentamento ao racismo estrutural e a desnaturalização dos papéis de gênero atribuídos pela cultura patriarcal. Quando as tarefas domésticas forem efetivamente responsabilidade tanto de mulheres como de homens, haverá maior identificação com a figura da pessoa que realiza o serviço doméstico, conquistando-se sua efetiva valorização.

Compreender que a naturalização da precarização do trabalho doméstico está atrelada ao racismo que estrutura a sociedade brasileira é também condição necessária para a emancipação das mulheres negras, valorização do trabalho doméstico como profissão a ser realizada com qualidade, dignidade, sem sonegação de direitos pela sociedade. E para tanto se faz necessário que o sistema de Justiça, a partir de um olhar interseccional e crítico na aplicação do Direito, faça cumprir e realizar a efetiva Justiça, com igualdade e não-discriminação, que garanta às trabalhadoras e trabalhadores domésticos a condição de dignidade humana e o reconhecimento do relevante valor social do trabalho, que orientam os fundamentos do Estado Democrático.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte, MG: Letramento, 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 6ª). Ação Civil Pública Cível 0000597-15.2020.5.06.0021. 21ª Vara do Trabalho do Recife. Recife, [15 de março de 2021]. Sentença Id 6024303. Disponível em: <https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000597-15.2020.5.06.0021/1>. Acesso em: 23 ago. 2021.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Relatório n. 66/06. Caso 12.001. Brasil, 21 de outubro de 2006. Disponível em: http://www.cidh.org/annualrep/2006port/brasil.12001port.htm#_ftn1. Acesso em: 15 ago. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A inserção da mulher no mercado de trabalho da região metropolitana de Belo Horizonte. Sistema [de] Pesquisa de Emprego e Desemprego. São Paulo, mar. 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2012/2012pedmulherbhz.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2021.

FEDERICI, Silvia. *Revolución en Punto Cero. Trabajo Doméstico, Reproducción y luchas feministas*. Buenos Aires: Traficantes de Sueños. 2017.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (FNPETI). *Trabalho infantil e trabalho infantil doméstico no Brasil: avaliação a partir dos microdados da PNAD/IBGE (2012-2013)*. Brasília, DF: FNPETI, 2015. Disponível em: https://fnpeti.org.br/media/publicacoes/arquivo/Trabalho_Infantil_e_Trabalho_Infantil_Domestico_no_Brasil_2012_-_2013.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.

GOMES, Isabella Filgueiras. *Trabalho escravo doméstico no Brasil: contornos, características e formas de enfrentamento*. In: ARAUJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GUGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (Org.). *Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

GOMES, Laurentino. *Escravidão*. Vol I. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

GONZALES, Ana Lúcia S. SANTOS, Elisiane. *Caso Miguel expõe trabalho doméstico e infâncias negras negligenciadas*. Carta Capital. 12.06.2020. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/caso-miguel-expoe-trabalho-domestico-e-infancias-negras-negligenciadas/> Acesso em: 20 ago. 2021.

IBGE. *Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil*. Rio de Janeiro, IBGE, 2019. 12 p. (Estudos e pesquisas. Informação demográfica e socioeconômica,

41). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101681>. Acesso em: 23 ago. 2021.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) - dados dos 4 trimestres de 2019 e 2020. Elaboração: DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 20 ago. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Os Desafios do Passado no Trabalho Doméstico do Século XXI: Reflexões para o Caso Brasileiro a Partir dos Dados da Pnad Contínua*. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Nota Técnica. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf

KERGOAT, Danièle. Verbete Divisão Sexual do Trabalho e Relações Sociais de Sexo. HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise, LE DOARÉ, Hélène, SENOTIER, Danièle. Org. *In: Dicionário Crítico do Feminismo*. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

NASCIMENTO, Abdias do. *O Genocídio do Negro Brasileiro: Processo de um Racismo Mascarado*. São Paulo: Perspectivas. 2016.

PAESE, Raquel. Trabalho doméstico e os desafios da sindicalização. *Themis Revista: gênero justiça e direitos humanos*, Porto Alegre, edição especial, p.55-63, abr. 2018.

PINHEIRO, Luana et al. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Contínua. *Texto para discussão*, Brasília, DF, n. 2528, nov. 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina; VASCONCELOS, Marcia. Vulnerabilidades das trabalhadoras domésticas no contexto da pandemia de covid-19 no Brasil. *Nota técnica*, Brasília, DF, n. 75, jun.

2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/200609_nt_disoc_n_75.pdf. Acesso em: 23 ago. 2021.

PIZZINGA, Vivian Heringer. Vulnerabilidade e atividades essenciais no contexto da COVID-19: reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 46, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/8GBS7nSVTGR3NyGcnMSsC6v/?lang=pt>. Acesso em: 20 ago. 2021.

RAMOS, Gabriela Batista Pires. *“Como se fosse da família”*: o trabalho doméstico na Assembleia Nacional Constituinte 1987/1988. Orientador: José Aurivaldo Sacchetta Ramos Mendes. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RIBEIRO, Djamila. *Feminismo negro para um novo marco civilizatório*. Revista Internacional de Direitos Humanos. SUR 24 - v.13 n.24, p. 99 - 104 | 2016.

SANTOS, Elisiane. *Crianças invisíveis: trabalho infantil nas ruas e racismo no Brasil*. Veranópolis: Diálogo Freiriano, 2020.

SANTOS, Elisiane. Desafios no Combate ao Trabalho Infantil Doméstico sob a perspectiva da atuação do Ministério Público do Trabalho. In: *Estudos Aprofundados do MPT*. 3ª ed. Org. Henrique Lima Correia e Elisson Miessa. Salvador: Jus Podium, 2015.

SANTOS, Hélio. *Discriminação racial no Brasil*. Fortaleza: ESMEC, 2008. Disponível em: https://esmec.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2008/10/discriminacao_racial_no_brasil.pdf. Acesso em: 20 ago. 2021.

SAFFIOTTI, Heleieth. *Emprego Doméstico e Capitalismo*. Rio de Janeiro: Avenir Editora. 1979.



Dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva. Perspectivas

São apresentados nesta publicação dois pontos de vista acerca da validade da dispensa em massa sem negociação coletiva prévia, uma questão atual e que atinge contornos dramáticos ante cenário epidêmico que impactou profundamente as relações de trabalho.

Neste número, apresentam suas perspectivas o desembargador do trabalho, Davi Furtado Meirelles e a advogada e diretora executiva jurídica da FIESP, Luciana Nunes Freire.

A necessária proteção contra as dispensas coletivas

The necessary protection against the collective layoffs

Davi Furtado Meirelles*

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar a necessidade de uma negociação coletiva que anteceda as dispensas em massa de trabalhadores, enfocando casos específicos, notadamente as demissões ocorridas na Embraer em 2009, seu julgamento que ainda não se findou, os critérios estabelecidos pelo direito internacional, precisamente pela Convenção nº 158 da OIT, e os princípios protetivos que merecem ser verificados para situações presentes e futuras.

Palavras-chave: dispensa coletiva; negociação coletiva prévia; princípios constitucionais e de direito.

Abstract: *This article aims to analyze the need for collective bargaining that precedes the mass layoffs of workers, focusing on specific cases, notably the dismissals that occurred at Embraer in 2009, its trial that has not yet ended, the criteria established by international law, more precisely by the convention n. 158 of the ILO, and the protective principles that deserve to be verified for present and future situations.*

Keywords: *collective dismissal; previous collective bargaining; constitutional and legal principles.*

1 Considerações iniciais

A dispensa coletiva se ressentir de uma regulamentação específica no ordenamento jurídico brasileiro, tornando a questão bastante complexa e seus efeitos em consequências imprevisíveis, quase sempre com prejuízos sociais e econômicos, sobretudo para os trabalhadores.

Os casos concretos trazidos ao Judiciário, com causas e peculiaridades diferentes, dificultam uma solução que seja a mais equilibrada e adequada dentro dos ditames do direito.

* Davi Furtado Meirelles é Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região (SP), foi Advogado e Coordenador do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, é Professor Titular da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e Professor Convidado da Escola Paulista de Direito (EPD), é Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC-SP.

Não havendo uma previsão legislativa seria o caso de estimular soluções diretamente pelas partes envolvidas, através da autonomia privada coletiva? Como garantir essa negociação coletiva frente ao chamado poder potestativo do empregador? Tentando responder a essas questões, observando os princípios constitucionais e de direito que envolvem o tema, abordaremos a necessária proteção contra a demissão em massa de trabalhadores. Como ponto de partida, faremos uma breve retrospectiva judicial do caso que chamou a atenção do meio jurídico, inclusive com repercussão geral, cujo debate ainda não se findou.

2 O julgamento do caso Embraer

No último dia 19 de maio, deu-se início um dos julgamentos mais esperados no Supremo Tribunal Federal (STF) em questões trabalhistas. O caso envolve a dispensa de mais de 4 mil empregados da Embraer, em São José dos Campos e Botucatu, ambos municípios do estado de São Paulo, ocorrida no longínquo ano de 2009. Naquela oportunidade, a demissão em massa se deu sem qualquer negociação coletiva prévia com as entidades sindicais representativas da categoria profissional envolvidas no caso, tendo estas buscado o abrigo da Justiça do Trabalho para a nulidade das dispensas coletivas perpetradas.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, sediado em Campinas (SP), em julgamento que teve grande repercussão à época, numa ação de dissídio coletivo jurídico¹, houve por bem em declarar a abusividade do procedimento adotado pelas empresas-suscitadas (Embraer e Eleb Embraer), ao promover a dispensa coletiva sem nenhuma negociação coletiva prévia com as entidades sindicais suscitantes (Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu, Federação dos Metalúrgicos de São Paulo e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespacial do Estado de São Paulo, este último como assistente litisconsorcial), ou mesmo por não instituir nenhum programa de demissão voluntária incentivada. Mais, ainda, mesmo não reconhecendo o direito à estabilidade no emprego, e a consequente

1 BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (Região, 15ª). Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Processo 0030900-12.2009.5.15.0000. Relator. Desembargador José Antônio Pancotti, 30 de março de 2009. Campinas: TRT15, [2009]. Decisão 000333/2009-PADC. Disponível em: <http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO&pIdProc=1529039&pDbLink=>. Acesso em 17 ago. 2021.

reintegração dos demitidos buscada na ação, declarou na sentença o direito de cada empregado dispensado a *“uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais”* (segundo os termos da própria decisão).

Em sede de recurso ordinário², o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a imprescindibilidade da negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, muito embora tenha afastado a declaração de abusividade nas dispensas coletivas e a consequente compensação financeira reconhecida pelo Regional.

As empresas envolvidas acionaram o STF com o argumento de que não existe lei que obrigue negociação prévia com o sindicato em caso de dispensa coletiva. O Recurso Extraordinário³ teve repercussão geral (Tema 638) reconhecida pelo relator, ministro Marco Aurélio. É este o julgamento em questão.

Até aqui cinco votos foram proferidos. O relator, aposentado recentemente, decidiu pela desnecessidade de negociação coletiva prévia para autorizar dispensas coletivas, tendo sido acompanhado pelos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes. E ainda propôs a seguinte tese: *“A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”*.

Em sentido contrário, entendendo ser imprescindível a negociação coletiva para validar a demissão em massa de trabalhadores, votaram os ministros Edson Fachin e Luís Roberto Barroso. Na sequência, o ministro Dias Toffoli pediu vista dos autos, sem previsão de retorno para continuidade do julgamento.

Não podemos deixar de constatar que os fundamentos jurídicos de ambas as teses são consistentes, muito embora inclinemos pela segunda, como se verá adiante. O relator destacou em seu voto que não há nenhuma vedação na Constituição Federal à promoção de dispensas injustificadas, individuais ou coletivas, ao tratar expressamente das questões de contrato e formas rescisórias. O voto divergente inaugurado pelo ministro Fachin destacou que a Constituição Federal elegeu o ser

2 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo ARE – 30900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, [4 de setembro de 2009]. Brasília, DF: TST, [2009]. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0030900&digitoTst=12&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

3 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 999435. Direito do trabalho. Rescisão do contrato de trabalho. Despedida/Dispensa imotivada. Relator: Ministro Marco Aurélio, [28 de maio de 2021]. Brasília, DF: STF, [2021]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 4 ago. 2021.

humano como prioridade e, na relação de trabalho, é ao trabalhador que diz respeito o princípio da dignidade da pessoa humana, “*que exige a proteção concreta e real por parte do Estado e da própria comunidade*” (termos que estão no voto). Argumento este secundado pelo ministro Barroso, que destacou a dispensa coletiva como um fato socialmente relevante, sendo legítimo e desejável minimizar seus impactos por meio da representação sindical, via negociação coletiva. Acrescentou que “*valoriza a Constituição brasileira a negociação coletiva. Mesmo em situações extremas, o incentivo ao diálogo é desejável*” (termos declarados no seu voto).

Para que não se confunda a necessidade de negociação coletiva em tais circunstâncias com a autorização prévia sindical, ou mesmo a celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva, nos termos expostos no art. 477-A da CLT (dispositivo oriundo da Reforma Trabalhista através da Lei nº 13.467/2017), o ministro Barroso chegou a sugerir a seguinte tese

A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção de acordo coletivo.

Porém, com o pedido de vistas do ministro Dias Toffoli, será necessário aguardar os demais posicionamentos para se definir uma regra procedimental a ser adotada em demais situações fáticas de dispensas coletivas.

3 A Convenção nº 158 da OIT

A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa foi a primeira preocupação do legislador constitucional de 1988, ao elencar o rol de direitos sociais ali consagrados. O caput do art. 7º constitucional fala em “*melhoria da condição social*”, o que nos leva à conclusão óbvia de que a reclamada lei complementar no seu inciso I não poderá trazer algo menor, ou pior, do que já temos. Trocando em miúdos, as formas de proteção deverão ser melhores do que aquelas previstas no art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (indenização de 40% do FGTS). Ou, ainda, no entender de Pedro Paulo Manus⁴, a indenização

4 Pedro Paulo Teixeira Manus. *Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito*

compensatória poderá subsistir, acrescida de outros benefícios para proteger a relação empregatícia.

Ao contrário do pensamento liberal mais radical, que defende a desregulamentação estatal de direitos sociais para promover o crescimento econômico e, assim, gerar emprego e renda (o objetivo de maior lucratividade sempre é omitido quando esse argumento é desenvolvido), a modernização da relação do capital com o trabalho passa, também, pela proteção do emprego formal. Foi com esse espírito que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção nº 158, que trata justamente da proteção contra as dispensas arbitrárias, individuais e coletivas.

Aprovada em Genebra, na Suíça, no ano de 1982, por ocasião da 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a Convenção nº 158 tem vigência internacional desde 23/11/1985. A Recomendação nº 166 veio regulamentá-la. O Brasil já ratificou uma vez a Convenção nº 158, em 1996⁵. Mas, o governo brasileiro, pressionado pela elite empresarial, em seguida, decidiu à época em denunciá-la⁶ sob o argumento formal de que, entrando no nosso ordenamento jurídico como legislação ordinária, diretamente se confrontava com a Constituição Federal. Isso justamente porque o referido inciso I do art. 7º dispõe que somente uma lei complementar poderá proteger o trabalhador contra as dispensas arbitrárias. Assim, como a Convenção nº 158, quando ratificada em 1996, passou a integrar o nosso ordenamento jurídico como se fora uma lei ordinária, a mesma não detinha a força de uma lei complementar (que hierarquicamente a sobrepõe, por completar um preceito constitucional), para se fazer cumprir no Brasil.

Essa denúncia também foi objeto de contestação judicial junto ao STF⁷. O argumento foi de que a Convenção em apreço foi denunciada pelo presidente da República à época, Fernando Henrique Cardoso, sem a manifestação do Congresso Nacional, contrariando, assim, o art. 49, inciso I, da CF, ao prever que o Congresso detém competência exclusiva sobre aprovação ou revogação de tratados, acordos ou

material e processual do trabalho, Malheiros Editores, 1996.

5 Aprovada pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996.

6 Denunciada pelo Decreto nº 2.100, de 20 de novembro de 1996.

7 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Relator: Ministro Mauricio Correa, 19 de junho de 1997. Brasília, DF: STF, [1997]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADl&documento=&s1=1625&numProcesso=1625>. Acesso em: 21 jul. 2021.

atos internacionais capazes de acarretar encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 1625, ingressada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), em conjunto com a Central Única dos Trabalhadores (CUT), visava à declaração de inconstitucionalidade do decreto que denunciou, com isso retirando sua vigência, aquela Convenção. A polêmica estabelecida nesta questão jurídica tem forte divergência doutrinária, já que há posicionamentos no sentido de condicionar ao referendo do Congresso Nacional tanto a aprovação quanto a denúncia de tratados internacionais, enquanto outra vertente afirma que se trata de uma prerrogativa presidencial.

Ingressada em 1997, a ADI 1625 teve seu julgamento iniciado em 2003 e, após vários pedidos de vista (o último deles do ministro Dias Toffoli), e alguns votos já computados, o processo foi pautado para o dia 17 de março próximo passado, coincidentemente, em período contíguo à discussão das dispensas coletivas já tratadas. Todavia, ainda não houve continuidade do julgamento.

Três teses diferentes já foram estabelecidas nesse longo tempo de julgamento da ADI 1625. A primeira delas, defendida pelo relator originário da matéria, o então ministro Maurício Corrêa (já aposentado e falecido), que reconhece a inconstitucionalidade do decreto de denúncia, vício ao qual o Congresso Nacional poderá corrigir a qualquer momento posterior, bastando referendar o ato presidencial unilateral. A segunda, em divergência aberta pelo ministro aposentado Nélson Jobim, que valida o decreto presidencial, por entender justamente que se trata de prerrogativa do chefe do Executivo. E uma terceira, até aqui isolada, do também ministro aposentado Joaquim Barbosa, que traz fundamentos do Direito Administrativo para declarar nulo, e sem qualquer efeito, todo ato que não observa os preceitos formais da Constituição da República, o que levaria a Convenção nº 158 da OIT a estar em plena vigência desde a confirmação da sua ratificação, entendendo que o decreto de denúncia não observou aqueles preceitos legais e constitucionais.

Independente do julgamento final, certo é que a Convenção nº 158 da OIT não se encontra incorporada ao ordenamento jurídico positivado internamente no Brasil, desde 20 de novembro de 1996 (data do Decreto nº 2.100 - denúncia).

Todavia, ainda que não se possa invocá-la como fonte formal de direito no sistema jurídico brasileiro, certo é que, como tratado de direito

humano fundamental (a proteção ao emprego tem essa dimensão reconhecida), a Convenção nº 158 pode ser reconhecida como fonte material e ter aplicabilidade em casos concretos na vacância de uma legislação específica. Foi este um dos fundamentos utilizados, tanto pelo TRT/15 quanto pelo TST, no caso emblemático envolvendo a Embraer, acima analisado.

É que o tratado internacional em apreço estabelece regras sobre o término da relação de trabalho por motivação econômica, tecnológica, estrutural ou situações análogas. Nada mais do que a dispensa coletiva de trabalhadores. E o art. 13 da Convenção nº 158 deixa claro a necessidade de consulta aos representantes dos trabalhadores em situações tais, até mesmo para se estabelecer critérios objetivos e prioritários no ato da demissão.

Essa consulta, que necessariamente leva a uma negociação coletiva prévia, deve proporcionar aos representantes dos trabalhadores (sindicais ou não, sem precisarmos entrar nessa discussão específica) informações pertinentes, como os motivos para as rescisões contratuais, o número de trabalhadores que deverão ser dispensados e o período em que essas demissões deverão ocorrer. Com essas informações, os representantes dos trabalhadores interessados poderão, com a maior brevidade possível, negociar e propor medidas para evitar ou, ao menos, minimizar consequências adversas para os dispensados.

Reconhecendo-se a desnecessidade de negociação coletiva prévia, nada disso poderá ser limitado ou atenuado, fazendo com que demissões em massa extrapolem o campo da relação contratual privada das partes, e sejam absorvidas pela sociedade como um todo, que sofrerá as nefastas repercussões que certamente virão daquele ato unilateral da empresa que está a promover demissões.

4 Princípios constitucionais e de direito que envolvem a questão

O direito à negociação coletiva, como primeiro princípio a ser aqui analisado, se traduz num meio através do qual uma norma constitucional de eficácia limitada poderá ganhar eficácia plena, com a construção de um acordo coletivo ou uma convenção coletiva entre as partes contratantes. A negociação coletiva não deve estabelecer um núcleo fechado de direitos, mas sim um patamar mínimo, sem o qual, o princípio da dignidade humana não se mostra completo.

Essa premissa serve para justificar o motivo pelo qual a autonomia

privada coletiva ganha importância maior diante da ausência legislativa para a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, especialmente no âmbito coletivo. Como direito fundamental que é, a negociação coletiva deve ser entendida como um direito das partes diretamente interessadas, sejam elas representativas de categoria profissional ou econômica.

Considerando seu processo histórico, que leva em consideração a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, podemos afirmar que a negociação coletiva é um direito individual do trabalhador, porém, de exercício coletivo, através de um ente sindical ou de um grupo de trabalhadores que venha representar os demais. Tanto que a legislação infraconstitucional brasileira condena a recusa à sua realização, ao dispor no caput do art. 616 da CLT que *“os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”*.

Assim sendo, não é incorreta a conclusão de que a negociação coletiva, mais até que um direito fundamental, derivado do valor social do trabalho e da livre iniciativa, constitui-se num dever das partes (trabalhadores e empresas), visando à concretude de direitos que levem ao equilíbrio na relação entre elas. É o direito à negociação coletiva que vai sedimentar a igualdade entre as partes, garantindo um processo legal negocial coletivo e, em consequência, esse equilíbrio na relação contratual.

Dessa forma, do direito à negociação coletiva é que se extrai diversos deveres, como o dever de negociar, o dever de lealdade e boa-fé, o dever de iniciar o processo negocial com antecedência, o dever de informação e de sigilo, o dever de ofertar proposta séria e fundamentada, de razoabilidade e de proporcionalidade dos pedidos, o dever de resposta e de contraproposta, o dever de reconhecimento da representatividade de quem negocia, e a vedação de recusa infundada à negociação.

E a negociação coletiva de trabalho é consubstanciada no princípio da autonomia privada coletiva, ou seja, na liberdade que as partes do processo negocial têm de regulamentar toda e qualquer matéria relacionada ao Direito do Trabalho, dentro de alguns limites que a sistemática legislativa impõe. Como princípio derivado do direito à negociação coletiva, a autonomia privada coletiva é essencial para garantir a vontade das partes dentro de um certo patamar mínimo.

A autonomia privada coletiva é essencial para garantir a vontade das

partes dentro desse patamar mínimo. Segundo ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento⁸:

A autonomia coletiva favorece o direito à livre negociação coletiva, a transferência de poder normativo do Estado para a ordem sindical-profissional, o poder dos grupos sociais de auto-elaboração da regra jurídica, a tutela sindical no lugar da estatal, distinguindo, entre os direitos, aqueles que devem ser protegidos pela lei e aqueles que podem ser negociados pelos sindicatos.

Não devemos nos esquecer que a autonomia da vontade coletiva é própria do direito privado, expressão maior do desejo de contratar entre particulares. Nesse sentido, a nova diretriz do Código Civil Brasileiro de 2002, na parte relativa às obrigações contratuais, é baseada na teoria do equilíbrio econômico dos contratos, em detrimento daquela preconizada pelo Código de 1916, que exigia a observância do cumprimento dos contratos (*pacta sunt servanda*). Trata-se que mais uma afirmação no encontro da implementação dos direitos fundamentais.

Esse equilíbrio econômico do contrato procura exigir o respeito à proporcionalidade e à razoabilidade no cumprimento das obrigações, trazendo, assim, a ideia de justiça contratual. Trata-se de um princípio que vai atuar na formação do contrato, onde estarão presentes elementos como o instituto da lesão (art. 157 do Código Civil), a possibilidade de que situações supervenientes levem à onerosidade excessiva do contrato (art. 478 do Código Civil), e a finalidade de se evitar o enriquecimento sem causa de um dos contratantes (art. 884 do Código Civil).

O equilíbrio econômico contratual pode ser entendido como um ponto de fortalecimento da autonomia privada consagrada no direito contratual. E, no campo do direito coletivo do trabalho, o equilíbrio econômico será observado em conjunto com os demais princípios da negociação coletiva de trabalho. Portanto, a negociação coletiva de trabalho deve ser essa ponte de equilíbrio entre os interesses contrapostos dos trabalhadores e dos empresários, resultando em situações que estabeleçam vantagens e, porque não, desvantagens para ambos os lados, num processo de “ganha-ganha” e “perde-perde”. Aquele que ganha de um lado, perde de outro, enquanto aquele que perdeu terá em contrapartida um ganho compensatório. Tudo visando ao equilíbrio econômico do contrato firmado.

8 Amauri Mascaro Nascimento. *Compêndio de Direito Sindical*, 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

O raciocínio anterior leva à constatação de que a negociação coletiva é a responsável pela concretização dos direitos fundamentais, no campo das relações de trabalho. É essa efetivação tem como finalidade básica a melhoria da condição social do trabalhador, impedindo, por consequência, o retrocesso desses mesmos direitos. Não é por acaso que o princípio ora em análise vem positivado no caput do art. 7º da Lei Fundamental: *“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”*.

Os incisos do mesmo dispositivo constitucional em comento elencam os direitos sociais dos trabalhadores, tratados como direitos fundamentais de segunda dimensão, portanto, protegidos contra o retrocesso social, conforme analisado. Mas o rol de direitos sociais ali especificados não é taxativo. Muitos outros direitos poderão ser reconhecidos como sociais e, em última instância, fundamentais para os trabalhadores brasileiros. E a grande maioria desses possíveis e futuros direitos nascem do processo de negociação coletiva. Daí o legislador constitucional ter garantido o reconhecimento dos acordos coletivos e das convenções coletivas de trabalho no inciso XXVI desse mesmo art. 7º.

A constitucionalização da negociação coletiva, com o reconhecimento dos instrumentos normativos dela derivados, tem como objetivo precípuo o respeito e a efetivação dos direitos sociais fundamentais, buscando, no entanto, a proporcionalidade e o equilíbrio nas relações coletivas de trabalho. Proporcionalidade essa que vai se exteriorizar em soluções baseadas em máximas de adequação e necessidade.

Tudo isso considerado, vimos aqui a importância que a negociação coletiva prévia poderá exercer para minimizar efeitos maléficos para a demissão em massa de trabalhadores, buscando trazer um equilíbrio justo entre a empresa que precisa se adequar a uma nova realidade econômica com a garantia de direitos sociais mínimos aos trabalhadores que estão prestes a perder a forma de sustento próprio, bem como de sua família.

5 Considerações finais

Pois bem, podemos entender a dispensa coletiva de trabalhadores como sendo uma forma de cessação dos seus contratos de trabalho, a princípio, por ato próprio e unilateral do empregador, consubstanciado

em motivação econômica, tecnológica, estrutural ou em situações análogas, envolvendo um grupo de empregados.

Para minimizar os efeitos nefastos da dispensa coletiva, não somente aos trabalhadores envolvidos, mas também à sociedade como um todo, a negociação coletiva prévia com os representantes obreiros merece ser prestigiada, com o estabelecimento de critérios e direitos específicos.

No Brasil, apesar da importância da questão aqui tratada, ainda não temos uma legislação específica para disciplinar os limites da dispensa coletiva, com uma necessária proteção aos trabalhadores, como parte mais frágil da relação contratual de trabalho. A Convenção nº 158 da OIT, que poderia fixar parâmetros para essa questão, enfrenta questionamentos judiciais desde a sua pretensa incorporação ao ordenamento jurídico pátrio, em 1996.

Assim, em casos pontuais, como o analisado neste estudo (Caso Embraer), ou mesmo aqueles mais recentes, como o encerramento das atividades da Ford em São Bernardo do Campo, ou, ainda, as demissões promovidas pela rede de churrascaria Fogão de Chão, estas em virtude da crise pandêmica que abalou o Brasil e o mundo todo, a Justiça do Trabalho tem sido constantemente acionada para suprir essa lacuna legislativa e negocial, tentando estabelecer uma certa segurança jurídica nessas situações. Mas, sabemos disso, nem sempre a solução encontrada contempla as necessidades de um dos lados, quando não agrada aos dois.

De tudo que foi analisado, o mais relevante parece ser a necessidade de se buscar soluções adequadas para as demandas que surgem no dia a dia das relações de trabalho. E essas devem advir da autonomia privada coletiva num processo negocial justo e equilibrado. Daí a necessidade de se estabelecer regras previamente ajustadas para dispensas coletivas. Somente assim os comandos constitucionais da livre iniciativa e da função social da empresa estarão em sintonia com a proteção e o valor social do trabalho.

Como constatação final, a negociação coletiva de trabalho apresenta-se como instrumento de diálogo capaz de aferir excelentes resultados, mais justos e adequados, minimizando efeitos negativos em meio às crises econômicas, ou mesmo estratégias gerenciais, que afetam muitas empresas, buscando uma alternativa às demissões coletivas, ou ainda, colaborando para que sejam assimiladas pela sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996*. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996*. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, Rio de Janeiro: Presidência da República, [1916]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 15ª). Seção Especializada

em Dissídios Coletivos. *Processo 0030900-12.2009.5.15.0000*. Relator: José Antônio Pancotti, 30 de março de 2009. Decisão 000333/2009-PADC. Disponível em: <https://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSOCNJ&pidproc=1529039&pdblink=>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Processo ARE – 30900-12.2009.5.15.0000*. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado, [4 de setembro de 2009]. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0030900&digitoTst=12&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 1625*. Relator: Min. Mauricio Correa, 19 de junho de 1997. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADI&documento=&s1=1625&numProcesso=1625>. Acesso em: 21 jul. 2021.AC

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 999435/SP*. Relator: Min. Marco Aurélio, [28 de maio de 2021]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 4 ago. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito material e processual do trabalho*. São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação coletiva em tempos de crise*. São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasil). *C158 - Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador*. Brasília, DF: OIT Brasília, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 jul. 2021.

Validade das dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva: a aplicabilidade do artigo 477-A da CLT durante o estado excepcional de pandemia

Validity of mass dispensations when not preceded by collective bargaining: the applicability of article 477-A of the CLT during the exceptional state of the pandemic

Luciana Nunes Freire*

Resumo: O presente artigo analisa a possibilidade do empregador adotar a dispensa coletiva durante o estado de calamidade pública, deflagrado pela pandemia do novo coronavírus, independentemente de negociação coletiva prévia, da adoção das alternativas trabalhistas previstas nas Medidas Provisórias nº 927, de 22 de março de 2020, e de nº 1.046, de 27 de abril de 2021, ou da adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda instituído pelas Medidas Provisórias nº 936, de 1º de abril de 2020, e de nº 1.045, de 27 de abril de 2021.

Palavras-chave: pandemia; negociação coletiva; demissão em massa.

Abstract: *This article analyzes the possibility of the employer adopting collective dismissal during the state of public calamity, triggered by the new coronavirus pandemic, regardless of prior collective bargaining, the adoption of the labor alternatives provided by Provisional Measures nº 927, of March 22, 2020, and nº 1,046, of April 27, 2021, or the adoption of the Emergency Program for the Maintenance of Employment and Income established by Provisional Measures nº 936, of April 1, 2020, and nº 1,045, of April 27, 2021.*

Keywords: *pandemic; collective bargaining; mass layoffs.*

1 Introdução

A realização de demissão em massa por empregadores sem prévia

* Especialista em Direito da Economia e da Empresa pela FGV/SP, com MBA em Direito Empresarial, também pela FGV/SP. Mestre em Direito do Trabalho e Relações Internacionais do Trabalho, pela UNTREF, de Buenos Aires (Argentina), Diretora Executiva Jurídica da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.

negociação coletiva tem sido objeto de demandas trabalhistas há alguns anos, nos diversos Tribunais Regionais do Trabalho de nosso país.

O tema chegou para análise no Supremo Tribunal Federal (STF), no Recurso Extraordinário interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer¹.

Anteriormente à apreciação do Supremo Tribunal Federal, o tema foi analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em dissídio coletivo promovido em 2009 pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e Federação dos Metalúrgicos de São Paulo contra a Embraer, que determinou a suspensão das rescisões contratuais sem justa causa, efetivadas sem observância da negociação prévia com os sindicatos.

No mesmo ano, a demanda foi levada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, por maioria de votos, firmou o entendimento de que a negociação coletiva é imprescindível para a demissão em massa de trabalhadores.

Assim, em dezembro de 2009, a Embraer ingressou com Recurso Extraordinário no STF, onde a tese vencedora ainda não está definida. O Ministro Relator Marco Aurélio, em seu voto, estabeleceu a seguinte tese (tema 638 da repercussão geral): “A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”.

Portanto, o Eminentíssimo Ministro fixou entendimento de que não existe vedação nem se exige condição especial para a dispensa coletiva, uma vez que a dispensa ou a demissão é um ato unilateral, não podendo se exigir a concordância da outra parte ou do Sindicato:

A iniciativa da rescisão, disciplinada na CLT, é ato unilateral, não exigindo concordância da parte contrária, muito menos do sindicato que congregue a categoria profissional. Cumpre ao empregador proceder à anotação na carteira de trabalho e Previdência Social, comunicar aos órgãos competentes e realizar, no prazo e na forma estabelecidos no dispositivo, o pagamento das verbas devidas.²

Seu voto foi acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, tendo divergido os Ministros Edson

1 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE nº 999.435, Relator Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>>. Acesso em 15 jul. 2021

2 COELHO, Gabriela. *STF adia julgamento que vai decidir se demissão em massa exige acordo coletivo*. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/05/20/stf-adia-julgamento-que-vai-decidir-se-demissao-em-massa-exige-acordo-coletivo>>. Acesso em 25 mai. 2021

Fachin e Luís Roberto Barroso. No momento de elaboração deste artigo, o julgamento está suspenso em decorrência de pedido de vista do Ministro Dias Toffoli.

Além da discussão acerca da validade das dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva, recentemente surgiu outro argumento importante visando impedir que o empregador promova demissões coletivas: os efeitos da pandemia causada pelo novo coronavírus, que assola o Brasil e o resto do mundo.

2 Desenvolvimento

Com efeito, não há Lei que exija autorização do Sindicato para que se proceda dispensa em massa. Essa exigência é uma criação da jurisprudência, que vinha se baseando em princípios gerais da Constituição Federal, em prejuízo de outros princípios constitucionais, como da livre iniciativa, da legalidade, entre outros, para exigir a negociação coletiva para dispensa em massa, mesmo não havendo lei emanada do Poder Legislativo, ferindo até o princípio constitucional da separação dos Poderes.

A partir de 2017, com o advento da Lei Federal nº 13.467³, o artigo 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas colocou fim a qualquer dúvida a respeito do tema a estabelecer que:

(...) as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Em sua CLT Comentada, o jurista Dr. José Eduardo Duarte Saad anota que as dispensas imotivadas, plúrimas ou coletivas “podem se consumir independentemente de autorização prévia de entidade sindical”⁴.

Acrescenta, ainda, que o artigo 477-A da CLT, “diz não ser necessária a negociação coletiva para autorizar o empregador a promover a

3 BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 26 mai. 2021.

4 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO Ana Maria Saad Castelo. *Consolidação das Leis do Trabalho : comentada*. 51. ed. atual. e rev. São Paulo: LTr, 2019.

dispensa coletiva, afastando, assim, a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho em sentido contrário”.

Apesar da inequívoca vontade do legislador, ainda há resistência por parte de sindicatos laborais e do Ministério Público do Trabalho quando as demissões em massa ocorrem sem negociação coletiva.

Em maio de 2020, tendo por pretexto a pandemia pelo novo coronavírus e a publicação, pelo Presidente da República, da Medida Provisória nº 927, o Ministério Público do Trabalho expediu uma “Diretriz Orientativa”⁵ que, contrariando o texto do artigo 447-A da CLT, exigia a negociação coletiva para eficácia da dispensa coletiva:

8. Na hipótese de dispensa coletiva, a qual deve ser precedida de outras medidas de garantia de emprego e renda e somente ser adotada como *ultima ratio*, recomendam-se também os parâmetros constantes na Orientação nº 6 da Conalis, segundo a qual, ‘considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções ns. 98, 135, 141 e 151, e Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

Também se verificou decisão da Justiça do Trabalho de Santa Catarina, que se baseou na Medida Provisória nº 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como pretexto para invalidar demissões coletivas, sem que a referida MP tenha, a qualquer momento, restringido ou suspenso a eficácia do artigo 477-A da CLT.

Argumentou-se que a referida Medida Provisória permitia que fossem adotadas outras medidas com a finalidade da manutenção dos contratos

5 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. *Diretriz Orientativa sobre a Medida Provisória nº 927/2020. Força maior e seus efeitos nos contratos de trabalho*. Disponível em: <<https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/validaassinatura.php?m=2&id=4702700&ca=QYJFUQ78DWMCL4NJ>> Acesso em: 27 mai. 2021.

de trabalho e que, portanto, a dispensa coletiva se mostrava desarrazoada, desproporcional e potencializaria o estado de miserabilidade social.

Na Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região também houve decisão mencionando a pandemia, alegando que a despedida coletiva de empregados da impetrante teria ocorrido de forma repentina, arbitrária e que, “embora sob o período da crise, sem qualquer negociação coletiva, em momento de transe do País, do orbe, é dizer, quando esta é mais ainda necessária”⁶.

Esses são alguns exemplos de decisões que discutem a validade das dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva durante esse tenebroso período de pandemia, que felizmente parece estar mais próximo do fim.

De fato, o Governo Federal, em esforço para que as empresas evitassem a demissão de trabalhadores, expediu a Medida Provisória nº 927/2020 e, posteriormente, a Medida Provisória nº 1046/2021, que trataram das flexibilidades trabalhistas como a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; instituição de banco de horas, entre outras alternativas; instituiu também o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, por meio da Medida Provisória 936/2020 e da recente Medida Provisória 1045/2021, em vigor.

Como resultado desse esforço e tendo como fundamento a legislação mencionada acima, somente entre abril e julho de 2021, foram celebrados 3.068.261 acordos para redução de jornada ou suspensão de contratos de trabalho, de acordo com dados do Governo Federal⁷.

O programa de manutenção do emprego, além de apoio financeiro para as empresas suportarem os salários na pandemia, garantiu o emprego dos trabalhadores, após o fim da adoção do programa, pelo mesmo prazo que eles experimentaram a redução de suas jornadas ou a suspensão de seus contratos de trabalho.

No entanto, mesmo com este apoio, que superou outros programas, inclusive de outros países onde os governos tentaram subsidiar as

6 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 15ª Região. Mandado de Segurança nº 0006324-66.2020.5.15.0000. Relator: Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/0006324-66.2020.5.15.0000/2>>. Acesso em: 27 mai. 2021.

7 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Estatísticas mensais do emprego formal. Novo Caged. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Jun2021/2-apresentacao.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2021.

empresas, poderá ser necessário, ainda, que a empresa faça um ajuste, um enxugamento das suas atividades, uma reestruturação ou arranjo produtivo diferente, adequando-se ao cenário atual, podendo neste caso, fechar uma planta ou uma linha de produção em determinado Estado, extinguir fabricação de algum dos seus produtos ou encerrar algumas filiais, não havendo qualquer impedimento legal para que a empresa possa, havendo necessidade, promover dispensas individuais, plúrimas ou coletivas de seus empregados, sem a prévia negociação com o Sindicato.

3 Conclusão

A decisão quanto à contratação ou dispensa de empregados é um assunto atinente, nos limites da Lei, à gestão empresarial. A empresa precisa ter autonomia para sua gestão, respeitando-se o princípio da livre iniciativa, da função social da empresa, e o direito de propriedade.

Diante disso, exigir a negociação coletiva seria uma intervenção do Sindicato laboral na administração da empresa, o que não se pode admitir, da mesma forma que é prática antissindical que a empresa busque impedir o funcionamento normal das atividades do sindicato.

A empresa deve ter livre arbítrio e autonomia para sua gestão e governança, visando à sua sobrevivência e à manutenção dos demais trabalhadores que continuarão exercendo suas atividades.

Não há previsão na legislação pátria quanto à obrigatoriedade da negociação coletiva prévia nas hipóteses de demissão em massa ou coletiva, assim como não há para o caso de demissão individual. Ao contrário, a previsão legal trazida pela [Lei Federal nº 13.467/2017](#), que modernizou a legislação trabalhista visando atualizar a Lei à realidade das relações do trabalho, prevê expressamente, no artigo 477-A, que dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas estão equiparadas entre si e dispensam a autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Desta forma cabe ao Poder Judiciário, baseado no princípio constitucional da Legalidade e no princípio da separação dos Poderes, respeitar o que foi a vontade do legislador, representante da sociedade que o elegeu, que analisou, discutiu e aprovou a Lei de forma legítima no âmbito do Poder Legislativo.

Nesta esteira, espera a autora deste singelo artigo, que a tese do eminente Ministro Relator no STF, Marco Aurélio, seja vitoriosa e traga, finalmente, luz para esta questão e, conseqüentemente, mais segurança jurídica para as relações de trabalho, empregadores e empregados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 26 mai. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Estatísticas mensais do emprego formal*. Novo Caged. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Jun2021/2-apresentacao.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. *Diretriz Orientativa sobre a Medida Provisória nº 927/2020. Força maior e seus efeitos nos contratos de trabalho*. Disponível em: <https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=4702700&ca=QYJFUQ78DWMCL4NJ>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE nº 999.435*, Relator Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 15ª Região. *Mandado de Segurança nº 0006324-66.2020.5.15.0000*. Relator: Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0006324-66.2020.5.15.0000/2>>. Acesso em: 27 mai. 2021.

COELHO, Gabriela. *STF adia julgamento que vai decidir se demissão em massa exige acordo coletivo*. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/05/20/stf-adia-julgamento-que-vai-decidir-se-demissao-em-massa-exige-acordo-coletivo>>. Acesso em: 25 mai. 2021

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO Ana Maria Saad Castelo. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 51. ed. atual. e rev. São Paulo: LTr, 2019.



Sentenças

PROCESSO TRT/SP N. 1001192-55.2020.5.02.0070

70ª Vara do Trabalho da São Paulo

Juiz(a) Prolator(a): Marcos Scalercio

Disponibilizada no DeJT de 22/04/2021

No dia 20 de abril de 2021, o Juiz do Trabalho Marcos Scalercio proferiu a seguinte:

SENTENÇA

RELATÓRIO

XXXX, já qualificado(a), apresentou ação trabalhista em face de XXXX, também qualificada(s), postulando os pedidos de fls. 02/24. Juntou documentos. Deu à causa o valor de R\$ 104.656,36.

Em audiência, as partes não se conciliaram. A reclamada apresentou defesa escrita. Juntou documentos.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual, permanecendo as partes inconciliáveis.

O(a) reclamante apresentou manifestação acerca da defesa da reclamada.

Razões finais remissivas.

Relatado sucintamente o processo, passo a decidir.

FUNDAMENTAÇÃO

Prescrição quinquenal

A reclamada arguiu a prescrição das pretensões do(a) reclamante.

Assim, oportunamente arguida (TST, Súmula 153), pronuncia-se a prescrição quinquenal suscitada relativa às pretensões que tenham termo inicial de exigibilidade em data anterior a 28.10.2015 (Constituição Federal, artigo 7º, XXIX).

Pelo exposto, julgo extintas com resolução de mérito (art. 487, II, do CPC), todas as pretensões referentes a pagamento de parcelas anteriores a 28.10.2015.

Redução de jornada e salário

É incontroverso nos autos que as partes assinaram acordo de redução de jornada e salário nos termos preconizados pela MP 936/2020, assinado em 25/05/2020 (fls. 44/45). No documento restou estabelecida a vigência de 90 dias, até a data de 22/08/2020.

Em 17/08/2020 as partes celebraram nova avença, nos termos previstos na Lei 14.020/2020, com vigência de 30 dias, até 16/09/2020 (fls. 139).

Entretanto, em 26/08/2020, a autora foi dispensada sem justa causa (TRCT, fls. 50) - quando ainda vigente o período de redução.

Assim, conforme expressamente previsto no art. 10, II, da Lei n. 14.020/2020, o empregado que teve sua jornada e salário reduzidos tem direito à garantia provisória no emprego por período equivalente ao acordado, no caso, 120 dias (90+30).

Portanto, é devido à autora o pagamento de 120 dias referente à garantia de emprego prevista no artigo 10, II da Lei 14.020/2020.

Ainda, resta devida indenização à razão de 75% do salário que deveria ser quitado à autora no período de redução da jornada e salário, ante a dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória, à luz do que preconiza o § 1º, II, art. 10, da Lei 14.020/2020.

Pelo exposto, condeno a ré ao pagamento do período de estabilidade (120 dias após a dispensa) referente aos salários, bem como as verbas trabalhistas decorrentes de tal período, como aviso prévio proporcional indenizado (contado após o término da estabilidade, com projeção para todos os fins), saldo de salário, férias mais 1/3 (vencidas e proporcionais), 13º salário (2020 e proporcional a 2021), depósitos de FGTS e multa de 40%. E, ainda, julgo procedente a indenização à razão de 75% do salário que deveria ser quitado à autora no período de redução da jornada e salário.

Defiro a compensação dos valores já pagos pela reclamada (fls.135).

Outrossim, verifico no extrato da conta vinculada da autora a ausência dos depósitos fundiários de abril e maio de 2020. É devido o pagamento de diferenças. Concedo à reclamada o prazo de 10 dias do trânsito em julgado para que proceda à comprovação dos depósitos do FGTS de todo o período contratual, bem como ao pagamento da indenização de 40% sobre os mesmos, inclusive as rescisórias cabíveis (saldo salarial, aviso prévio, férias e 13º salário proporcionais) sob pena de execução direta pelo equivalente, compensando-se valores comprovadamente depositados a menor nos autos, sob idêntica rubrica tudo em valores que serão apurados em liquidação de sentença, bem como de expedição de ofícios à CEF para aplicação das penalidades cabíveis na esfera administrativa.

Ajuda de custo mensal

Sendo verba incontroversa, defiro o pagamento do valor de R\$ 100,00 a título de ajuda de custo (TRCT, fls. 50).

Prêmio mensal de permanência

Previsto em norma coletiva, a autora faz jus ao pagamento mensal do prêmio de permanência, inclusive sobre o período da estabilidade reconhecido.

Ao contrário do que afirma a ré, não consta nos termos aditivos a suspensão da referida cláusula.

O valor de R\$218,40 é incontroverso (fls. 165).

Assim, julgo procedente o pedido de pagamento do prêmio mensal de permanência referente aos meses de agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2020 (item 7.2, fls. 20).

Indenização por dispensa próxima à data base da categoria

Tratando-se de verba incontroversa (TRCT, fls. 50), defiro o pagamento do valor de R\$ 4.415,17 a título de indenização prevista na cláusula 27ª do CCT da categoria.

Multa normativa

Restou comprovado nos autos a violação da cláusula décima sétima da CCT, que versa sobre o prêmio mensal de permanência.

Assim, julgo procedente o pedido de pagamento da multa normativa no valor de R\$ 45,90 (item 7.4, fls. 21).

Desconto, dívida com o banco

O desconto em folha de pagamento, previsto no art. 1º da Lei 10.820/2003 poderá incidir sobre as verbas rescisórias devidas pelo empregador “se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil, até o limite de 35% (...)”.

Ocorre que a defesa não apresentou o contrato competente, não sendo possível, portanto, a averiguação prevista em lei e, conseqüentemente, o desconto pretendido pela ré (fls. 114).

Por fim, não há que se falar em cálculo de honorários de sucumbência sobre o discutido valor, como requerido em réplica às fls. 210, por não se tratar de pedido da exordial julgado procedente.

Correção monetária e juros

A decisão proferida pelo STF nas ADC's nºs 58 e 59 e nas ADI's nºs 5.867 e 6.021, na data de 18.12.2020, conferiu interpretação conforme a Constituição ao artigo 879, §7º e ao artigo 899, §4º, ambos da CLT, para estabelecer que - até que sobrevenha solução legislativa - a atualização dos débitos judiciais trabalhistas deverá ocorrer da seguinte forma:

.na fase pré-judicial, que vai até a notificação do réu (exclusive): incidência do IPCA-E;

.na fase processual, que se inicia com a notificação do réu (inclusive) até a data do efetivo pagamento: incidência da taxa Selic (englobando juros e correção monetária);

Quanto não for possível identificar a data exata da notificação, deve-se utilizar da presunção de recebimento no prazo de 48 horas após a expedição da notificação, nos termos da Súmula n. 16 do TST.

Para os processos em curso (sem trânsito em julgado) na data da decisão do STF, como é o caso dos presentes autos, a taxa Selic (juros e correção monetária) deve ter aplicação retroativa.

A decisão supramencionada não se aplica às demandas contra a Fazenda Pública nesta Justiça especializada, cujos débitos continuarão sendo corrigidos monetariamente pelo IPCA-E, acrescidos dos juros de mora que remuneram a poupança, conforme artigo 1ºF da lei 9494/97, com redação pela lei 11960/90 (Tema 810 do STF, com repercussão geral declarada).

Ressalto, por fim, que as decisões firmadas pelo Plenário do STF tem aplicação imediata, não sendo necessário aguardar a sua publicação ou o trânsito em julgado ou (RE 1.006.958 AgR-ED-ED, Segunda Turma, Rel. Min. Dias Toffoli. DJe 18.09.2017).

Honorários advocatícios sucumbenciais

Nos termos do novo artigo 791-A da CLT, é procedente o pedido de honorários sucumbenciais em favor do patrono do(a) reclamante no importe de 5% do valor respectivo das pretensões procedentes e em favor do patrono da reclamada no importe de 5% do valor respectivo das pretensões improcedentes.

Assistência judiciária gratuita

Havendo nos autos declaração da reclamante quanto à sua impossibilidade de demandar sem prejuízo da subsistência própria ou de sua família- meio hábil a comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, nos termos do artigo 99, §3º do CPC, subsidiariamente aplicável ao Direito do Trabalho – sem qualquer prova à infirma-la, impõe-se o deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita, eis que também preenchido o requisito previsto no art. 790, § 4º, da CLT.

DISPOSITIVO

Em face do exposto, DECIDO:

EXTINGUIR com resolução de mérito (art. 487, II, do CPC), todas as pretensões referentes a pagamento de parcelas anteriores a 28.10.2015.

JULGAR PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por XXXX para condenar XXXX, nas seguintes obrigações:

- pagamento do período de estabilidade (120 dias após a dispensa) referente aos salários, bem como as verbas trabalhistas decorrentes de tal período, como aviso prévio proporcional indenizado (contado após o término da estabilidade, com projeção para todos os fins), saldo de salário, férias mais 1/3 (vencidas e proporcionais), 13º salário (2020 e proporcional a 2021), depósitos de FGTS e multa de 40%;

- pagamento de indenização à razão de 75% do salário que deveria ser quitado à autora no período de redução da jornada e salário, ante a dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória;

- pagamento de diferenças do FGTS;

- pagamento do valor de R\$ 100,00 a título de ajuda de custo (TRCT, fls. 50).

- pagamento do prêmio mensal de permanência referente aos meses de agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2020 (item 7.2, fls. 20);

- pagamento do valor de R\$ 4.415,17 a título de indenização prevista na cláusula 27ª do CCT da categoria.

- pagamento da multa normativa no valor de R\$ 45,90 (item 7.4, fls. 21);

Defiro a compensação dos valores já pagos pela reclamada (fls.135).

Concede-se à reclamada o prazo de 10 dias do trânsito em julgado para que proceda à comprovação dos depósitos do FGTS de todo o período contratual, bem como ao pagamento da indenização de 40% sobre os mesmos, inclusive as rescisórias cabíveis (saldo salarial, aviso prévio, férias e 13º salário proporcionais) sob pena de execução direta pelo equivalente, compensando-se valores comprovadamente depositados a menor nos autos, sob idêntica rubrica tudo em valores que serão apurados em liquidação de sentença, bem como de expedição de ofícios à CEF para aplicação das penalidades cabíveis na esfera administrativa.

Os valores devidos serão apurados em liquidação, observados os parâmetros da fundamentação, parte integrante deste *decisum*.

Autorizo as deduções dos valores pagos a idênticos títulos para evitar o enriquecimento ilícito.

Juros, correção monetária e honorários advocatícios na forma da fundamentação.

As parcelas deferidas serão corrigidas a partir do vencimento da obrigação, nos termos do artigo 459, § primeiro, da CLT e da Súmula 381 do TST, inclusive os valores relativos ao FGTS (OJ SBDI-I TST número 302).

Para os efeitos do § 3º do artigo 832 da CLT, o réu deverá recolher as contribuições previdenciárias sobre as parcelas deferidas na presente sentença, na forma do inciso I do artigo 28 da lei n. 8.212/91, com exceção daquelas descritas no § 9º do artigo 214 do decreto n. 3.048/99. A contribuição do reclamante será descontada de seus créditos (OJ 363 da SDI-1 do TST).

O imposto de renda retido na fonte será calculado e descontado do(a) autor(a) no momento em que seu crédito esteja-lhe disponível (fato gerador do imposto); e de acordo com a legislação vigente naquela ocasião. Não incide IR sobre juros.

Defiro a justiça gratuita.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 1.800,00, calculadas sobre R\$ 90.000,00, valor arbitrado à condenação para os efeitos legais cabíveis (art. 789 da CLT).

Intimem-se as partes.

Nada mais.

Sao Paulo/SP, 22 de abril de 2021.

MARCOS SCALERCIO
Juiz do Trabalho

PROCESSO TRT/SP N. 1001018-46.2020.5.02.0070

70ª Vara do Trabalho da São Paulo

Juiz(a) Prolator(a): Marcos Scalercio

Disponibilizada no DeJT de 26/04/2021

No dia 23 de abril de 2021, o Juiz do Trabalho Marcos Scalercio proferiu a seguinte:

SENTENÇA**RELATÓRIO**

Dispensado nos termos do art. 852, I, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

Verbas rescisórias

Sendo incontroversa a dispensa sem justa causa (fls. 28), cabia à reclamada o ônus de provar o pagamento das verbas pleiteadas, mas desse encargo não se desincumbiu a contento.

Dessa forma, julgo procedente os seguintes pedidos, conforme e nos limites da exordial:

- a) Pagamento de saldo de salário (3 dias);
- b) Pagamento de aviso prévio proporcional indenizado, com projeção para todos os efeitos;
- c) Pagamento de férias vencidas (2019/2020) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3;
- d) Pagamento de 13ª salário proporcional;
- e) Pagamento de diferenças de FGTS + 40% (extrato às fls. 95);

A ausência do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal faz se proceder o pedido de pagamento da multa do artigo 477 da CLT, no importe de um salário do reclamante.

Procede o pagamento da multa do artigo 467 da CLT no importe de 50% sobre as verbas rescisórias, tendo em vista a incontroversia das verbas.

Concede-se à reclamada o prazo de 10 dias do trânsito em julgado para que proceda à comprovação da regularidade dos depósitos do FGTS de todo o período contratual, bem como ao pagamento da indenização de 40% sobre os mesmos, inclusive as rescisórias cabíveis (saldo salarial, aviso prévio, férias e 13º salário proporcionais) sob pena de execução direta pelo equivalente, compensando-se valores

comprovadamente depositados a menor nos autos, sob idêntica rubrica tudo em valores que serão apurados em liquidação de sentença, bem como de expedição de ofícios à CEF para aplicação das penalidades cabíveis na esfera administrativa.

Redução de jornada

É incontroverso nos autos que as partes assinaram acordo para suspensão do contrato de trabalho por 2 meses, nos termos preconizados pela MP 936/2020 - e que a autora foi dispensada sem justa causa durante o período de estabilidade (art. 10).

Assim, julgo procedente o pedido de pagamento da indenização de um salário (item "e", fls. 18).

Dano moral

O dano moral é a dor, sofrimento e humilhação que, de forma anormal, causa grande sofrimento e abalo psicológico ao indivíduo. Constitui lesão na esfera extrapatrimonial, em bens que dizem respeito aos direitos da personalidade que, exemplificativamente, encontram-se no rol do art. 5, X, CF e para a sua configuração devem estar provados o dano, onexo causal e a culpa ou dolo, estes prescindíveis em caso de responsabilidade objetiva.

A reclamante postula dano moral pelo abalo psicológico decorrente das condutas praticadas pela parte reclamada, descritas às fls. 11/13.

O inadimplemento da ré, bem como as demais condutas, não são capazes de gerar lesão a ser reparada pela indenização por dano moral.

Ademais, a reclamante já é devidamente recompensada pelo dano que sofreu com o inadimplemento através de juros, correção monetária e multa prevista no artigo 477, parágrafo oitavo, da CLT e da mesma forma a reclamada é apenada com tal multa.

Assim, diante da inexistência de resultado lesivo à autora, indefiro o pedido pelo não preenchimento dos pressupostos mínimos ao dever de reparação pecuniária, sob pena de inversão dos conceitos estabelecidos no ordenamento jurídico e a banalização do instituto.

Correção monetária e juros

A decisão proferida pelo STF nas ADC's nºs 58 e 59 e nas ADI's nºs 5.867 e 6.021, na data de 18.12.2020, conferiu interpretação conforme a Constituição ao artigo 879, §7º e ao artigo 899, §4º, ambos da CLT, para estabelecer que - até que sobrevenha solução legislativa - a atualização dos débitos judiciais trabalhistas deverá ocorrer da seguinte forma:

.na fase pré-judicial, que vai até a notificação do réu (exclusive): incidência do IPCA-E;

.na fase processual, que se inicia com a notificação do réu (inclusive) até a data do efetivo pagamento: incidência da taxa Selic (englobando juros e correção monetária);

Quanto não for possível identificar a data exata da notificação, deve-se utilizar da presunção de recebimento no prazo de 48 horas após a expedição da notificação, nos termos da Súmula n. 16 do TST.

Para os processos em curso (sem trânsito em julgado) na data da decisão do STF, como é o caso dos presentes autos, a taxa Selic (juros e correção monetária) deve ter aplicação retroativa.

A decisão supramencionada não se aplica às demandas contra a Fazenda Pública nesta Justiça especializada, cujos débitos continuarão sendo corrigidos monetariamente pelo IPCA-E, acrescidos dos juros de mora que remuneram a poupança, conforme artigo 1ºF da lei 9494/97, com redação pela lei 11960/90 (Tema 810 do STF, com repercussão geral declarada).

Ressalto, por fim, que as decisões firmadas pelo Plenário do STF tem aplicação imediata, não sendo necessário aguardar a sua publicação ou o trânsito em julgado ou (RE 1.006.958 AgR-ED-ED, Segunda Turma, Rel. Min. Dias Toffoli. DJe 18.09.2017).

Honorários advocatícios sucumbenciais

Nos termos do novo artigo 791-A da CLT, é procedente o pedido de honorários sucumbenciais em favor do patrono do(a) reclamante no importe de 5% do valor respectivo das pretensões procedentes. No presente caso, não há o que se falar em sucumbência recíproca, eis que a autora decaiu em parte mínima do pedido, nos termos do parágrafo único do artigo 86 do CPC.

Assistência judiciária gratuita

Havendo nos autos declaração da reclamante quanto à sua impossibilidade de demandar sem prejuízo da subsistência própria ou de sua família (fls.22) - meio hábil a comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, nos termos do artigo 99, §3º do CPC, subsidiariamente aplicável ao Direito do Trabalho - sem qualquer prova à infirmá-la, impõe-se o deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita, eis que também preenchido o requisito previsto no art. 790, § 4º, da CLT.

DISPOSITIVO

Em face do exposto, DECIDO:

JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por XXXX para condenar XXXX, nas seguintes obrigações:

- a) Pagamento de saldo de salário (3 dias);
- b) Pagamento de aviso prévio proporcional indenizado, com projeção para todos os efeitos;
- c) Pagamento de férias vencidas (2019/2020) e proporcionais, todas acrescidas de 1/3;
- d) Pagamento de 13^a salário proporcional;
- e) Pagamento de diferenças de FGTS + 40% (extrato às fls. 95);
- f) Pagamento da multa do artigo 477 da CLT;
- g) Pagamento da multa do artigo 467 da CLT;
- h) Pagamento da indenização de um salário (item "e", fls. 18).

Concede-se à reclamada o prazo de 10 dias do trânsito em julgado para que proceda à comprovação da regularidade dos depósitos do FGTS de todo o período contratual, bem como ao pagamento da indenização de 40% sobre os mesmos, inclusive as rescisórias cabíveis (saldo salarial, aviso prévio, férias e 13^o salário proporcionais) sob pena de execução direta pelo equivalente, compensando-se valores comprovadamente depositados a menor nos autos, sob idêntica rubrica tudo em valores que serão apurados em liquidação de sentença, bem como de expedição de ofícios à CEF para aplicação das penalidades cabíveis na esfera administrativa.

Os valores devidos serão apurados em liquidação, observados os parâmetros da fundamentação, parte integrante deste *decisum*.

Autorizo as deduções dos valores pagos a idênticos títulos para evitar o enriquecimento ilícito.

Juros, correção monetária e honorários advocatícios na forma da fundamentação.

As parcelas deferidas serão corrigidas a partir do vencimento da obrigação, nos termos do artigo 459, § primeiro, da CLT e da Súmula 381 do TST, inclusive os valores relativos ao FGTS (OJ SBDI-I TST número 302).

Para os efeitos do § 3^o do artigo 832 da CLT, o réu deverá recolher as contribuições previdenciárias sobre as parcelas deferidas na presente sentença, na forma do inciso I do artigo 28 da lei n. 8.212/91, com exceção daquelas descritas no § 9^o do artigo 214 do decreto n. 3.048/99. A contribuição do reclamante será descontada de seus créditos (OJ 363 da SDI-1 do TST).

O imposto de renda retido na fonte será calculado e descontado do(a) autor(a) no momento em que seu crédito esteja-lhe disponível (fato gerador do imposto); e de acordo com a legislação vigente naquela ocasião. Não incide IR sobre juros.

Defiro a justiça gratuita.

Custas pela reclamada, no importe de R\$ 260,00, calculadas sobre R\$ 13.000,00, valor arbitrado à condenação para os efeitos legais cabíveis (art. 789 da CLT).

Intimem-se as partes.

Nada mais.

Sao Paulo/SP, 26 de abril de 2021.

MARCOS SCALERCIO
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

PROCESSO TRT/SP N. 1001004-23.2020.5.02.0083

83ª Vara do Trabalho da São Paulo

Juiz (a) Prolator (a): Paula Becker Montibeller Job

Disponibilizada no PJE em 19/03/2021

SENTENÇA**I – RELATÓRIO**

XXXX ajuizou ação trabalhista em 11/09/2020 em face de XXXX, qualificados nos autos, alegando os fatos e fundamentos da petição inicial às fls.2-10, com base nos quais pleiteou o cumprimento das obrigações elencadas às fls.8-9. Atribuiu à causa o valor de R\$ 99.931,26. Emendou a inicial (fls.187-188), alterando o valor da causa para R\$ 114.920,94.

Regularmente citada, a reclamada apresentou defesa na forma de contestação escrita fls.197-233, arguindo preliminar de inépcia da petição inicial e, refutando fundamentadamente as alegações da exordial, pugnou pela improcedência dos pedidos formulados.

Foram produzidas provas documentais e orais.

Razões finais oportunizadas.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

É o relatório.

Decido:

II – FUNDAMENTAÇÃO

Direito intertemporal - Lei 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, publicada em 14/07/2017, entrou em vigor em 11/11/2017.

Com relação ao direito intertemporal, o artigo 912 da CLT prevê aplicação imediata das novas normas “às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência” da nova lei.

Da mesma forma, o artigo 6º da Lei de Introdução ao Código Civil prevê efeito imediato e geral da nova lei, “respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”.

Assim sendo, as novas regras instituídas pela chamada “Lei da Reforma Trabalhista”, tanto de direito material quanto de direito processual, terão aplicabilidade imediata aos contratos ativos (art. 2º, MP 808/17) e aos processos em curso, ainda que iniciados antes da

entrada em vigor da nova lei, e não poderão retroagir (princípio da irretroatividade da lei).

Cumpra-se destacar que quanto ao Direito Material do Trabalho, deverá ser observado o disposto nos artigos 444 e 468 da CLT.

Já quanto ao Direito Processual do Trabalho, deverá ser observado o disposto no artigo 14 do Código de Processo Civil (subsidiariamente aplicável por força dos artigos 769 da CLT e 15 do CPC), que encampou a "Teoria do Isolamento dos Atos Processuais", assegurando respeito aos atos processuais praticados e situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Contudo, a fim de evitar afronta ao artigo 10 do CPC, que veda a decisão surpresa, em prol da segurança jurídica e do devido processo legal, aos institutos bifrontes (de natureza híbrida, de direito processual com incidência nas relações de direito material - como Honorários Advocatícios, Justiça Gratuita e Honorários Periciais - ou de direito material com incidência processual - como a Desconsideração da Personalidade Jurídica) será aplicada a "Teoria dos Jogos no Âmbito Processual", pois nesses casos é mais adequado que as condutas dos sujeitos do processo observem regras pré-estabelecidas, como ocorre em jogos, e tenham ciência das consequências jurídicas dos atos processuais praticados. Extrai-se do artigo 1046, §1º do CPC que a fase decisória deve observar o procedimento iniciado à época da fase postulatória. Portanto, as alterações efetuadas pela nova lei com relação aos institutos bifrontes somente serão aplicadas nos processos ajuizados a partir de 11/11/2017.

Diante disso, tendo em vista que o presente processo foi ajuizado após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a ele serão aplicadas todas as novas normas atinentes ao Direito Processual do Trabalho, inclusive no que tange aos institutos bifrontes.

Inépcia da petição inicial

Para que a petição inicial trabalhista seja considerada apta basta que preencha os requisitos do art. 840, §1º, da CLT, dentre os quais se exige uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido (certo, determinado e com indicação de seu valor), o que foi devidamente observado pelo reclamante.

Diante disso, considerando-se os princípios da informalidade e da simplicidade que vigoram no processo do trabalho, rejeito a arguição, salientando que eventual improcedência dos pleitos é matéria de mérito e será oportunamente analisada.

Ainda que não fosse, *in casu* o reclamante postula no tópico

“Rescisão do Contrato de Trabalho”, o pagamento de verbas rescisórias e requer expressamente: “além do FGTS acrescido da multa de 40% e a liberação das guias para recebimento do seguro desemprego, sob pena de pagamento direto.” (grifei).

Impugnação dos documentos

Rejeito, porquanto inadmissíveis impugnações genéricas e não fundamentadas.

O conteúdo dos documentos não foi, em si mesmo, objeto de contrariedade. Quanto à forma, a eficácia probatória das cópias, para os efeitos do processo do trabalho, não está regida pelas normas do processo comum (neste sentido, TRT/SP 02960213429, Ac. 02970341691 - Rel. Carlos Francisco Berardo), pelo que este Juízo entende por seu aproveitamento.

Vínculo empregatício - verbas decorrentes

Postula o reclamante o reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada, ao argumento que foi admitido em 15.10.2016 mas, em que pese possuir todos os requisitos legais, não teve a CTPS anotada pela reclamada. Postula também multa normativa pela ausência de registro e as verbas decorrentes.

A reclamada, por sua vez, não nega a prestação de serviços, mas defende-se alegando que a relação de trabalho com o reclamante não observava os requisitos da relação de emprego, mormente, a habitualidade, ao argumento que o reclamante somente prestou algum serviço de forma eventual, de 2 a 4 eventos por mês.

Negado o vínculo de emprego pela reclamada, mediante alegação de fato modificativo do direito do autor, qual seja: exercício de trabalho autônomo eventual, atraiu a ré para si o ônus de comprovar suas alegações, nos termos do artigo 818, II, da CLT.

As testemunhas ouvidas em audiência foram contraditórias. Vejamos:

A testemunha indicada pelo reclamante afirmou que assim como o reclamante, era garçom de “linha de frente”, que compareciam em todos os eventos de quarta-feira a sábados e em alguns domingos, mas sem CTPS anotada, sendo que às segundas ou terças-feiras o maitre XXXX entrava em contato com eles por telefone e *whatsapp* para passar a escala da semana e que se não comparecessem eram penalizados. Disse, ainda, que não podiam se fazer substituir em casos de faltas.

Já a testemunha da reclamada, XXXX, depõe que o reclamante não era garçom “linha de frente”, que não havia punição para o empregado

eventual que negasse trabalho. Que viu o reclamante 2/3 vezes, mas que não se recordava o ano em que encontrou com o reclamante e nem onde foi o evento. Que era possível que o reclamante tivesse trabalhado em outra festa com outro maitre.

Os depoimentos testemunhais se equivalem, pois todas as testemunhas prestaram o mesmo compromisso de dizer a verdade. Se são contraditórios (como é caso dos autos) e não havendo meios para se saber quem está faltando com a verdade, deve-se buscar outros elementos convincentes nos autos para se dar credibilidade às apresentadas por uma parte, em detrimento às de outra, tendo sempre presente o critério da razoabilidade e do bom senso.

Da análise do documento de fls. 493, ata de audiência do processo nº 1000849-20.2020.5.02.0083, audiência que inclusive fora presidida por essa magistrada, a mesma testemunha da reclamada, XXXX afirmou

que o depoente, trabalhava nos dias em que era solicitado, **trabalhando normalmente mais aos sábados**; que como maitre, o depoente exercia outras atividades relacionados à reclamada; que normalmente, **o depoente trabalhava em 2 ou 3 eventos por semana.**”(grifei).

O referido depoimento de que o XXXX trabalhava apenas de 2 a 3 eventos por semana, sendo mais aos sábados, contrapõe-se ao seu próprio depoimento nos presentes autos de que trabalhava até 5 vezes por semana: “que o depoente participava de 15/20 eventos por mês;”

Contradição presente também no depoimento do preposto da reclamada de que o XXXX trabalhava em quase todos os eventos: “que o XXXX trabalhava praticamente em todos os eventos”.

Verifico, portanto, fragilidade em relação ao depoimento da testemunha da reclamada, inclusive em trecho que disse que encontrou o reclamante em eventos, entretanto, não se recordou em que ano ou quais eventos isso ocorreu. Ademais, confirma que não era o maitre do reclamante: “que viu o reclamante 2/3 vezes;(…) que é possível que o reclamante tenha trabalhado em outra festa com outro maitre; que o depoente não se recorda o ano em que encontrou com o reclamante e nem onde foi o evento.”

Já a testemunha indicada pelo reclamante prestou depoimento mais consistente, coerente e de acordo com as afirmações prestadas pelo reclamante na inicial, demonstrando deter maior conhecimento dos fatos.

Em decorrência, verifico presentes os requisitos do artigo 3º da CLT

(pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica) e reconheço o vínculo de emprego entre as partes. Inexistindo provas nos autos em sentido contrário, tenho que o reclamante foi admitido pela reclamada em 15/10/2016, sendo dispensado sem justa causa em 19/10/2019, na função de garçom e mediante remuneração mensal de R\$ 2.400,00, sem o devido registro na CTPS.

Há controvérsia no que tange à data de admissão. O reclamante alega na inicial que foi em 15/10/2016 e a reclamada, em defesa e lista de frequência (fl.235), alega que a data seria 09/11/2017.

Entretanto, não restou comprovado pela reclamada que a lista de frequência apresentada era a única existente, com apenas 3 eventos. Ademais, em depoimento, a testemunha do reclamante diz que: "trabalhou na reclamada de janeiro/2017 a dezembro/2019; que encontrava com o reclamante praticamente todos os dias trabalhados, durante todo o período citado; que quando o depoente começou a trabalhar na reclamada, o reclamante já trabalhava;"

Portanto, considero verdadeira a data de admissão apontada na petição inicial: 15/10/2016, tendo em vista que, após a valoração das provas dos autos, o depoimento da testemunha do reclamante apresenta-se mais consistente que os demais.

Via de consequência, reconheço o vínculo empregatício entre reclamante e reclamada no período de 15/10/2016 a 19/10/2019 (conforme postulado), devendo a reclamada proceder à anotação do liame na CTPS obreira, constando as referidas datas como admissão e rescisão, respectivamente, na função de garçom, mediante remuneração mensal de R\$ 2.400,00.

Para tanto o reclamante deverá juntar sua CTPS aos autos após o trânsito em julgado, devendo a reclamada ser posteriormente intimada para proceder às devidas anotações no prazo de 48 horas, sob pena de multa diária de R\$50,00, limitada a 30 dias (art. 536, §1º CPC), sem prejuízo de a Secretaria da Vara fazê-lo em caso de inércia.

No que tange à extinção do contrato de trabalho, a reclamada alega que há situação de força maior (dificuldade financeira causada pela pandemia de Covid-19), que prejudica o pagamento das verbas rescisórias.

O fato de a MP 927 ter caracterizado o estado de calamidade gerado pela pandemia de Covid-19 como hipótese de força maior tem movido empresários a invocar o artigo 502, II, da CLT, bem como a Lei do FGTS, mais especificamente o §2º de seu artigo 18, com o fim de reduzir para 20% do FGTS a alíquota da multa rescisória.

Contudo, os referidos dispositivos somente podem ser invocados caso a empresa ou estabelecimento em que trabalhava o empregado tenha suas atividades encerradas.

No caso, a reclamada alegou que houve extinção da empresa, mas não juntou documento que comprove o encerramento formal da empresa, como ato de dissolução na Junta Comercial, o que não pode ser presumido apenas por notas na imprensa, haja vista que pode ser havido mera interrupção das atividades, durante o período de isolamento social.

Portanto, tenho que rescisão contratual se deu por dificuldades que não podem ser qualificadas como força maior nos termos da legislação trabalhista, já que se inserem no campo do risco da atividade econômica do empregador. Ante a inexistência de prova do adimplemento, defiro ao reclamante as seguintes parcelas, observados os limites do pedido:

a) aviso prévio indenizado proporcional (39 dias, nos termos da Lei nº12.506/2011);

b) férias vencidas 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019, e proporcionais 2019/2020 com 1/3 (11/12 avos, já computada a projeção do aviso prévio indenizado);

c) 13º salário proporcional de 2016 (3/12) e 2019 (11/12 avos), já computada a projeção do aviso prévio indenizado;

d) 13º salários integrais de 2017 a 2018;

e) depósitos de FGTS (8%) da contratualidade, bem como o incidente sobre as parcelas de natureza salarial da condenação e a multa rescisória de 40%, que deverá ser realizado na conta vinculada do reclamante tudo no prazo de 05 dias de intimada a tanto após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$50,00, limitada a 30 dias (art. 536, §1º CPC), sem prejuízo da execução direta em caso de inércia.

Autorizo a expedição de alvarás, após o trânsito em julgado, para soerguimento dos depósitos de FGTS bem como para liberação do benefício previdenciário de seguro desemprego.

Improcedem os pedidos de liberação das guias de seguro desemprego e de indenização substitutiva, tendo em vista que na posse dos alvarás que serão expedidos em decorrência da presente decisão a reclamante terá acesso aos benefícios a que faz jus.

Inexistindo efetiva controvérsia quanto ao vínculo que unia as partes, condeno a reclamada ao pagamento da multa do artigo 477, §8º, da CLT pelo não pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, bem como da multa do artigo 467 pelo inadimplemento das verbas rescisórias incontroversas no prazo legal.

Condene ainda a reclamada ao pagamento da multa normativa por ausência de registro na CTPS, prevista na cláusula 38ª da CCT 2019/2021, no valor de um piso salarial.

Jornada de trabalho

Alega o reclamante que trabalhou nos horários assim apontados na petição inicial: de quarta-feira a sábado, das 16h00 às 05h00, com apenas 20 minutos de intervalo intrajornada, sendo que aos domingos, segunda e terça ficava de sobreaviso. Postula o pagamento de horas extras, intervalares e adicional noturno.

Não foram juntados efetivos controles de jornada do reclamante, constando dos autos apenas alguns controles de frequência, razão pela qual aplico o entendimento consubstanciado na Súmula 338 do c. TST.

A testemunha da reclamada disse que: "que os eventuais trabalham das 15:00 horas a meia-noite ou das 17:00 às 02:00 horas, com no mínimo 1 hora de intervalo;"

A testemunha do reclamante depõe que: "o depoente e o reclamante eram do primeiro turno, e trabalhavam das 16:00 às 05:00 horas; que usufruíam de apenas 20 minutos de intervalo;"

Novamente os depoimentos das testemunhas são contraditórios. Entretanto, tendo em vista a fragilidade da prova testemunhal da reclamada, já demonstrada em tópico anterior, fixo a jornada de trabalho do reclamante da seguinte forma: de quarta-feira a sábado, das 16h às 5h, com apenas 20 minutos de intervalo intrajornada.

Os documentos juntados pela reclamada não demonstram o pagamento das parcelas postuladas.

Em decorrência, condene a reclamada ao pagamento de:

a) horas extras, assim consideradas as excedentes à 8ª diária e 44ª semanal, não cumulativas,

b) até 10/11/2017: uma hora extra por dia de trabalho em que não foi observado o intervalo de 1h, a título de intervalo intrajornada, porquanto a redução do intervalo mínimo de uma hora quando do labor em jornada superior a 6 horas frustra a finalidade do instituto e acarreta no pagamento total do período de intervalo;

c) a partir de 11/11/2017: 40 minutos de intervalo intrajornada extras por dia de trabalho, com adicional de 50% sobre a hora normal, com natureza indenizatória, diante do disposto no parágrafo 4º do artigo 71 da CLT;

d) adicional noturno de 20% sobre as horas laboradas e à disposição da reclamada após as 22h, observada a hora noturna reduzida.

Observem-se os seguintes parâmetros:

- i) evolução salarial;
- ii) divisor 220;
- iii) dias efetivamente trabalhados;
- iv) adicionais convencionais mais benéficos conforme normas coletivas juntadas aos autos, sendo o adicional de 50% para o trabalho prestado de segunda-feira a sábado nos períodos não abrangidos pelas normas coletivas e de 100% para domingos e feriados;
- v) base de cálculo na forma da Súmula 264 TST;
- vi) Súmula 85, IV, do TST;
- vii) observância do artigo 58, §1º da CLT.

Ante a habitualidade e natureza salarial das horas extras, das intervalares até 10/11/2017 e do adicional noturno, defiro seus reflexos em repousos semanais remunerados, aviso prévio, 13º salários, férias com 1/3 e FGTS com 40%.

Não há falar em reflexos de DSR's enriquecidos das horas extras sobre as demais verbas, na forma da OJ 394 da SDI-1 do TST.

Justiça gratuita

Tendo vista que o salário da parte autora à época da relação contratual não ultrapassava 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (no importe de R\$2.573,43), defiro o pedido de concessão do benefício da justiça gratuita à reclamante, nos termos da nova redação do artigo 790, §3º da CLT.

Honorários advocatícios

Com o advento da Lei 13.467/2017, que inseriu o artigo 791-A da CLT, restou superado o entendimento do e. TST no que tange aos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, razão pela qual deixo de aplicar o entendimento atualmente consubstanciado nas Súmulas nº 219 e 329 do TST.

Não há falar em inconstitucionalidade do dispositivo legal supracitado, pois não se verifica qualquer forma de restrição ao acesso à Justiça constitucionalmente assegurado.

Assim, considerando a sucumbência da reclamada e observado o disposto nas alíneas do parágrafo 2º do artigo 791-A, da CLT, condeno-a ao pagamento dos honorários advocatícios em favor dos patronos da reclamante no importe de 5% sobre o valor de liquidação da sentença referente aos pedidos postulados na inicial que foram julgados procedentes. Correção monetária desde o arbitramento e juros de mora a partir do trânsito em julgado.

Inexistindo sucumbência, ainda que mínima, por parte da parte reclamante, não há falar em sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios aos patronos da reclamada.

Juros e correção monetária

Sobre o principal devido, incidirá atualização monetária, cujo índice será aquele do 1º dia útil do mês seguinte ao da prestação de serviços (art. 459, §1º, CLT e Súmula 381/TST), salvo em se tratando de verbas rescisórias, caso em que se iniciará após o prazo estabelecido no art. 477, §6º, da CLT, observado como fator de atualização o vigente da data do efetivo pagamento dos títulos condenatórios. No caso de compensação por danos morais observem-se as Súmulas nº 362 do STJ e 439 do TST. Quanto aos honorários advocatícios incide o entendimento constante da Súmula 14 do STJ. Será observada, ainda, a Tabela Única para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Nada a deferir, pois e por ora, sobre o requerimento de aplicação do INPC, TR, IPCA ou outro que venha a substituí-lo, tampouco em suspensão do processo neste momento processual, pois trata-se de matéria afeta ao cumprimento de sentença.

Uma vez atualizados os valores devidos, sobre eles incidirão juros de mora (Súmula 200/TST) contados do ajuizamento da ação (art. 883 da CLT), à taxa de 1% ao mês, *pro rata die*, (art. 39, da Lei 8.177/91), de forma simples, não capitalizados.

A atualização monetária e os juros são devidos até o efetivo pagamento ao credor, não cessando com eventual depósito em dinheiro para garantia da execução.

Contribuições previdenciárias e imposto de renda

Não há falar em responsabilidade exclusiva das reclamadas pelos recolhimentos das contribuições previdenciárias e do imposto de renda, porquanto a obrigatoriedade decorre de lei.

A reclamada deverá comprovar nos autos os recolhimentos fiscais e previdenciários sobre as verbas salariais ora reconhecidas em favor da reclamante, facultando-se o desconto das parcelas cabíveis à autora, desde que previamente recolhido e devidamente comprovado nos autos, na forma prevista na Lei 10.035 de 25/10/00, Provimentos nº 1/96 e 1/97 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho - TST e Recomendação CR 18/00.

Aplica-se a Súmula nº 368 do C. TST para o cálculo das contribuições

previdenciárias, devendo a apuração ser feita mês a mês, observado o limite máximo do salário de contribuição.

No que tange à contribuição fiscal observem-se as tabelas, alíquotas e isenções das épocas próprias a que se referem os rendimentos tributáveis decorrentes da presente condenação, devendo o cálculo ser mensal e não global, na forma do artigo 12-A da Lei 7.713/1988 (incluído pela Lei 12.350/2010), excluídos juros de mora (Orientação Jurisprudencial nº 400 da SDI-1).

Das parcelas da condenação possuem natureza salarial: 13º salários; horas extras, intervalares até 10/11/2017 e adicional noturno, todos com reflexos em repousos semanais remunerados e 13º salários. As demais são indenizatórias.

Compensação – dedução

A reclamada não é credora de valores devidos pela reclamante, razão pela qual não há falar em compensação.

De outra senda, autorizada é a dedução de parcelas pagas sob o mesmo título, desde que comprovado na fase de conhecimento, a fim de evitar o enriquecimento sem causa do reclamante.

Ofícios

Havendo condenação em depósitos do FGTS, oficie-se Caixa Econômica Federal após o trânsito em julgado, com cópia da presente decisão.

Diante das irregularidades constatadas, após o trânsito em julgado expeçam-se ofícios à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, ao Ministério Público do Trabalho, ao INSS e à Receita Federal, com cópias da presente, para as providências que entenderem cabíveis.

Não havendo outras irregularidades, não há falar em expedição de ofícios os demais órgãos públicos.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos termos da fundamentação, DECIDO: REJEITAR a preliminar de inépcia da petição inicial arguida e julgar PROCEDENTES EM PARTE pedidos formulados por XXXX em face de XXXX, para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes no período de 15/10/2016 a 19/10/2019 e condenar a reclamada nas seguintes obrigações, tudo na forma da fundamentação que passa a integrar este dispositivo independentemente de transcrição:

- De fazer:

a) Proceder à anotação do liame na CTPS obreira, constando 15/10/2016 como admissão e 19/10/2019 como rescisão, na função de Garçom, mediante remuneração mensal de R\$ 2.400,00. Para tanto o reclamante deverá juntar sua CTPS aos autos após o trânsito em julgado, devendo a reclamada ser posteriormente intimada para proceder às devidas anotações no prazo de 05 dias, sob pena de multa diária de R\$50,00, limitada a 30 dias (art. 536, §1º CPC), sem prejuízo de a Secretaria da Vara fazê-lo em caso de inércia.

b) Depositar na conta vinculada do reclamante, o FGTS da contratualidade, bem como o incidente sobre as parcelas salariais da condenação e a multa de 40%, tudo no prazo de 05 dias de intimada a tanto após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$50,00, limitada a 30 dias (art. 537, CPC), sem prejuízo da execução direta pelo equivalente.

- De pagar, conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os limites do pedido:

a) aviso prévio indenizado proporcional (39 dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011);

b) férias vencidas 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019, e proporcionais 2019/2020 com 1/3 (11/12 avos, já computada a projeção do aviso prévio indenizado);

c) 13º salário proporcional de 2016 (3/12) e 2019 (11/12 avos), já computada a projeção do aviso prévio indenizado;

d) 13º salários integrais de 2017 a 2018;

e) multas dos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT;

f) multa normativa, prevista na cláusula 38ª da CCT 2019/2021.

Defiro ao reclamante os benefícios da Justiça Gratuita (artigo 790, §3º, CLT).

Condeno a reclamada ao pagamento dos honorários advocatícios em favor do patrono do reclamante no importe de 5% sobre o valor de liquidação da sentença referente aos pedidos postulados na inicial que foram julgados procedentes.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação.

Autorizo a dedução de parcelas pagas sob o mesmo título, desde que comprovado na fase de conhecimento, a fim de evitar o enriquecimento sem causa do reclamante.

A reclamada comprovará nos autos os recolhimentos previdenciários e fiscais realizados, no prazo legal, autorizados os descontos legais.

Liquidação por cálculos.

Atentem as partes para o disposto no artigo 1026, §2º do Novo Código de Processo Civil. Observem a Súmula 297 do Tribunal Superior do Trabalho que determina a necessidade de prequestionamento em relação apenas à decisão de segundo grau. Assim, eventuais embargos declaratórios calcados na mera justificativa de prequestionamento, e, ainda, sob falso argumento de contradição com os elementos de prova e narrativa fática serão tidos como protelatórios, ensejando a pertinente multa pecuniária e o não conhecimento do recurso com o trânsito em julgado desta decisão.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 2.000,00, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação, de R\$ 100.000,00.

Cumpra-se após o trânsito em julgado, inclusive expedindo-se alvarás para liberação do FGTS com 40% e do seguro desemprego, bem como ofícios à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE, ao Ministério Público do Trabalho, ao INSS, à Receita Federal e à Caixa Econômica Federal, com cópias da presente, para as providências que entenderem cabíveis.

Cientes as partes (Súmula 197, TST).

Intime-se a União (art. 832, §4º, CLT).

Nada mais.

São Paulo/SP, 19 de março de 2021.

PAULA BECKER MONTIBELLER JOB
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

PROCESSO TRT/SP N. 1000399-43.2021.5.02.0083

83ª Vara do Trabalho da São Paulo

Juiz (a) Prolator (a): Paula Becker Montibeller Job

Disponibilizada no DEJT de 6/07/2021

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

XXXX ajuizou ação trabalhista em 06/04/2021 em face de XXXX e XXXX, alegando os fatos e fundamentos da petição inicial (fls. 2-12), com base nos quais pleiteou o cumprimento das obrigações elencadas às fls.

10-12, dentre as quais: o reconhecimento da ocorrência de dispensa discriminatória com sua reintegração ao emprego e pagamento das verbas decorrentes; pagamento de horas extras e seus consectários. Atribuiu à causa o valor de R\$ 50.560,49.

Regularmente citadas, as reclamadas apresentaram defesa, na forma de contestação escrita (fls.304-331; 363-392), arguindo preliminares e, no mérito, refutando fundamentadamente as alegações da petição inicial, pugnaram pela improcedência dos pedidos.

A reclamante apresentou manifestação às contestações e documentos (ID 13ffdf2).

Foram produzidas provas documentais e orais.

Propostas conciliatórias infrutíferas.

Encerrada a instrução processual, após apresentadas razões finais pelas partes (IDs 2d21faa e 13ffdf2), vieram os autos conclusos para julgamento, que está sendo proferido e publicado antes da data designada, o que não causará qualquer prejuízo às partes.

É o relatório.

Decido:

II – FUNDAMENTAÇÃO

Direito intertemporal - Lei 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, publicada em 14/07/2017, entrou em vigor em 11/11/2017.

Com relação ao direito intertemporal, o artigo 912 da CLT prevê aplicação imediata das novas normas “às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência” da nova lei.

Da mesma forma, o artigo 6º da Lei de Introdução ao Código Civil prevê efeito imediato e geral da nova lei, “respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”.

Assim sendo, as novas regras instituídas pela chamada “Lei da Reforma Trabalhista”, tanto de direito material quanto de direito processual, terão aplicabilidade imediata aos contratos ativos (art. 2º, MP 808/17) e aos processos em curso, ainda que iniciados antes da entrada em vigor da nova lei, e não poderão retroagir (princípio da irretroatividade da lei).

Cumprido destacar que quanto ao Direito Material do Trabalho, deverá ser observado o disposto nos artigos 444 e 468 da CLT.

Já quanto ao Direito Processual do Trabalho, deverá ser observado o disposto no artigo 14 do Código de Processo Civil (subsidiariamente aplicável por força dos artigos 769 da CLT e 15 do CPC), que encampou

a “Teoria do Isolamento dos Atos Processuais”, assegurando respeito aos atos processuais praticados e situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Contudo, a fim de evitar afronta ao artigo 10 do CPC, que veda a decisão surpresa, em prol da segurança jurídica e do devido processo legal, aos institutos bifrontes (de natureza híbrida, de direito processual com incidência nas relações de direito material - como Honorários Advocatícios, Justiça Gratuita e Honorários Periciais - ou de direito material com incidência processual - como a Desconsideração da Personalidade Jurídica) será aplicada a “Teoria dos Jogos no Âmbito Processual”, pois nesses casos é mais adequado que as condutas dos sujeitos do processo observem regras pré-estabelecidas, como ocorre em jogos, e tenham ciência das consequências jurídicas dos atos processuais praticados.

Extrai-se do artigo 1046, §1º do CPC que a fase decisória deve observar o procedimento iniciado à época da fase postulatória. Portanto, as alterações efetuadas pela nova lei com relação aos institutos bifrontes somente serão aplicadas nos processos ajuizados a partir de 11/11/2017. Diante disso, tendo em vista que o presente processo foi ajuizado após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a ele serão aplicadas todas as novas normas atinentes ao Direito Processual do Trabalho, inclusive no que tange aos institutos bifrontes.

Inépcia da petição inicial

Para que a petição inicial trabalhista seja considerada apta basta que preencha os requisitos do art. 840, §1º, da CLT, dentre os quais se exige uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio e o pedido (certo, determinado e com indicação de seu valor), o que foi devidamente observado pelo reclamante.

Diante disso, considerando-se os princípios da informalidade e da simplicidade que vigoram no processo do trabalho, rejeito a arguição, salientando que eventual improcedência dos pleitos é matéria de mérito e será oportunamente analisada.

Carência de ação – ilegitimidade passiva

As condições da ação devem ser analisadas em abstrato, de acordo com a Teoria da Asserção, sem a análise de provas, bastando para tanto as afirmações da reclamante constantes na petição inicial, sob pena de se confundir preliminares com o próprio mérito.

No caso dos autos, o reclamante postula o reconhecimento da

responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, alegando fatos que a relaciona e formulando pedidos em face dela, o que caracteriza a pertinência subjetiva que justifica sua inclusão no polo passivo.

Rejeito, portanto, a arguição salientando que eventual improcedência dos pedidos é matéria relativa ao mérito e será oportunamente analisada.

Limitação aos pedidos e aos valores

As verbas eventualmente deferidas no presente julgado deverão ser objeto de liquidação de sentença para fins de cálculo de valores relativos a juros, correção monetária, contribuições fiscais e previdenciárias. Entretanto, por se tratar de ação ajuizada após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 11/11/2017, o limite da possível condenação fica vinculado àqueles valores lançados à emenda da inicial (valores dos pedidos), como decorrência do disposto nos artigos 2º, 141, 322 e 492, do CPC, e por não estarem presentes nos demais pedidos nenhuma das hipóteses do artigo 324 do CPC.

Impugnação aos documentos

Rejeito, porquanto inadmissíveis impugnações genéricas e não fundamentadas.

Quanto à forma, a eficácia probatória das cópias, para os efeitos do processo do trabalho, não está regida pelas normas do processo comum (neste sentido, TRT/SP 02960213429, Ac.02970341691 - Rel. Carlos Francisco Berardo), pelo que este Juízo entende por seu aproveitamento.

Eventuais impugnações de conteúdo serão analisadas nos itens a que se referem os documentos, se utilizados como razão de decidir.

Responsabilidade da segunda reclamada

A reclamante postula o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, ao argumento que lhe prestava serviços terceirizados em decorrência de contrato mantido entre as rés.

A segunda reclamada juntou aos autos o contrato de prestação de serviços firmado com a primeira ré (ID 88d2aff).

A testemunha ouvida em audiência confirmou em seu depoimento que a reclamante prestou serviços em prol da segunda reclamada.

Trata-se de nítida terceirização de serviços, por meio da qual uma empresa repassa parte de suas atividades para serem executadas por um terceiro, hipótese autorizada pela Lei 13.429/2017, que acrescentou à Lei nº 6.019/1974 os artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B.

A possibilidade de terceirização de serviços já era autorizada pela Súmula 331 do c. TST, que reafirma os princípios da dignidade do trabalhador e a proteção aos seus direitos fundamentais, conferindo ao crédito trabalhista uma maior solvabilidade.

Cumpra salientar que a tomadora é quem seleciona e contrata a prestadora de serviços, sendo a principal beneficiada pela prestação de serviços, de modo que não pode escusar-se da responsabilidade por eventual inadimplemento. A necessidade do suporte, de forma subsidiária, pela tomadora de serviços, encontra-se materializada na esteira das culpas *in eligendo* e *in vigilando* e está associada à concepção de inobservância do dever de zelar pela higidez dos direitos trabalhistas dos empregados da empresa prestadora de serviços, independentemente da verificação de fraude na terceirização ou de eventual inidoneidade econômico-financeira.

De tal dever não se encontram imunes nem os entes públicos, pois o princípio da culpabilidade por danos causados pela contratada erige-se como princípio geral de direito aplicável à universalidade das pessoas, quer sejam naturais ou jurídicas, de direito privado ou de direito público.

Ao fixar, no parágrafo 5º do artigo 5º-A da Lei nº 6.019/1974, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, o legislador não a condicionou à ilegalidade ou irregularidade da terceirização, nem que se aplicaria apenas em casos de atividade-fim, mas teve por escopo inculcar-lhe os necessários zelo, na escolha, e, principalmente, vigilância, quanto ao cumprimento das obrigações legais, mormente as de cunho trabalhista, que se referem ao pagamento de verbas de natureza alimentar.

Competia à segunda reclamada, portanto, o zelo e diligência na escolha da contratada, que deveria primar pela idoneidade, e a fiscalização ferrenha de seus trabalhos, mormente no que tange ao cumprimento das obrigações trabalhistas e fiscais, sob pena de arcar, sim, com as consequências da negligente atuação, responsabilizando-se, inclusive, pela quitação de indenizações e multas (especialmente aquelas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT, pois direcionadas à ex-empregadora, não à litisconsorte), se o caso.

Impõe-se, portanto, a condenação subsidiária da segunda reclamada, nos termos do artigo 5º-A, §5º, da Lei nº 6.019/1974 (acrescido pela Lei 13.429/2017), quanto aos créditos trabalhistas da obreira não adimplidos pelo seu empregador, primeira reclamada, salientando que eventual direito de regresso decorre da lei ou do contrato, não cabendo sua declaração em sede de ação trabalhista, por constituir relação de terceiro.

Exonera-se, porém, das obrigações de fazer exclusivas da primeira reclamada, por serem personalíssimas, mas, em caso de inexecução, responderão, se o caso, pela indenização pecuniária correspondente, já que a responsabilidade subsidiária abarca todas as verbas objeto de condenação.

Relativamente à aplicabilidade das normas coletivas, evidentemente, direcionaram-se os instrumentos normativos à ex-empregadora, devendo responder a tomadora dos serviços pela totalidade da condenação, independentemente da natureza jurídica das verbas que a compõem, porquanto nenhuma limitação há de ser imposta, nem se verifica no teor da legislação específica que trata sobre o assunto ou mesmo da Súmula nº 331 do c. TST.

Reintegração - dispensa discriminatória

A reclamante afirma que é portadora de “insuficiência venosa crônica”, permaneceu afastada do trabalho em 2019, que ao retornar do afastamento em 19/07/2020 teve voltar ao trabalho utilizando meias de compressão até a realização de cirurgia para correção do problema e que ao saber de seu estado de saúde a reclamada a dispensou, de forma discriminatória. Em decorrência, postula a reintegração ao emprego, bem como o pagamento dos salários, 13º salário, férias mais um terço e FGTS do período, sem prejuízo das parcelas vincendas até a data da efetiva reintegração. Requer ainda, o restabelecimento do convênio médico para prosseguir o tratamento e cirurgia.

A primeira reclamada, em defesa, nega as alegações da reclamante no que tange à dispensa discriminatória, afirmando que decorreu da redução do quadro de empregados em razão da pandemia. Argumenta que não houve constatação de doença relacionada ao trabalho durante o pacto laboral e que a reclamante não é portadora de estabilidade do emprego. Alega, ainda, que a reclamante nunca relatou à reclamada o incidente ou que necessitasse de cirurgia.

É incontroverso que a doença da reclamante não se trata de doença do trabalho, nos termos do inciso II do artigo 20 da Lei 8.213/1991. Na exordial a própria reclamante confirma que: **“Mesmo não se tratando de doença ocupacional, afigura-se abuso de direito referida dispensa, conforme artigo 01º da Lei 9.029/95.”** (grifei). Outrossim, os documentos do órgão previdenciário apresentados pela reclamada (id.5104d57) confirmam que a reclamante afastou-se do labor com percepção de benefício previdenciário do tipo B-31, auxílio doença previdenciário.

Cumprе ressaltar, que o fato de a reclamante não estar acometida

de doença do trabalho não afasta eventual configuração de dispensa discriminatória, que é vedada pelo ordenamento jurídico, por violação dos princípios do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana (art.1º, III, IV, da [CF/88](#)), com cominação expressa nos termos da [Lei 9.029/1995](#) se o caso.

Dos autos se extrai que a reclamante permaneceu em percepção de auxílio doença previdenciário de 23/07/2019 a 16/10/2019 e de 19/11/2019 a 20/04/2020, por estar acometida de doença venosa grave (varizes) com necessidade de cirurgia, mas com preservação da sua capacidade laborativa com indicação de uso de meias elásticas de compressão, conforme relatório médico emitido em 18/06/2020 (id.8eab9e8).

Ocorre que, ao alegar que a dispensa da reclamante não se deu de forma discriminatória, mas sim em decorrência da redução no quadro de empregados em razão da pandemia de Covid-19, a reclamada suscitou fato impeditivo do direito postulado e, portanto, atraiu para si o ônus de comprovar a veracidade de suas alegações (art. 818, II, da [CLT](#)).

Entretanto, as provas produzidas nos autos não socorrem a reclamada. Vejamos.

Em depoimento pessoal, o preposto da primeira reclamada demonstrou desconhecimento dos fatos, já que sequer soube dizer se a funcionária que substituiu a reclamante durante o afastamento previdenciário também foi dispensada ou se continua como empregada da reclamada.

É cediço que o preposto deve ter conhecimento dos fatos, a teor do que dispõe o art. 843, § 1º, da [CLT](#). Todavia, se não cumprida esta disposição legal, incide no caso o disposto no art. 385, § 1º, do [CPC](#), com o que é aplicável a pena de confissão prevista no § 2º do mesmo dispositivo legal ([CLT](#), art. 769).

Além disso, mostrou-se contraditório o preposto da primeira reclamada em suas afirmações, já que inicialmente afirmou que “a reclamante foi desligada em razão do corte de funcionários decorrente do Decreto de fechamento dos shoppings em razão da pandemia” e logo em seguida aduz que “na época em que a reclamante estava afastada por doença outra funcionária foi contratada pela 1a. reclamada para substituí-la, até para que o quadro de funcionários que prestam serviços para a 2a. reclamada se mantivesse completo”.

Verifico, pelo depoimento da testemunha indicada pela reclamante, que a redução do quadro de empregados em razão da pandemia foi feita pela reclamada em março/2020, mesmo período do decreto estadual de fechamento dos shoppings ([Decreto Estadual nº 64.865/2020](#)).

Ocorre que em referido período a reclamante ainda estava afastada

do trabalho recebendo benefício previdenciário. Então se a dispensa da reclamante tivesse efetivamente decorrido de redução dos quadros de funcionários em razão da pandemia, não haveria motivos para que a reclamada contratasse nova funcionária para substituir a reclamante “para manutenção do quadro de funcionários que prestam serviços para a 2ª reclamada”, como afirmado pelo preposto em depoimento e confirmado pela testemunha ouvida em audiência.

Ademais, a reclamante retornou ao trabalho em junho/2020, mesmo período em que houve a reabertura dos shoppings em 2020, mais um motivo pelo qual não se justificaria a alegada redução dos quadros e, menos ainda, com a manutenção do contrato da outra empregada que substituiu a reclamante, conforme confirmado pela testemunha indicada pela autora.

Além disso, extrai-se do depoimento da testemunha que o shopping não era o único tomador dos serviços terceirizados prestados pelos empregados da primeira reclamada, já que quando do fechamento dos shoppings referida testemunha foi designada para passar a prestar serviços em outra empresa.

Diante disso, verifico que a reclamada não se desincumbiu de seu ônus de comprovar as alegações constantes em sua defesa.

Por fim, vale salientar que a reclamada tinha ciência de todos os afastamentos previdenciários, bem como da situação de saúde delicada pela qual estava passando a reclamante, tanto que acostou à contestação os comprovantes do INSS, e até o requerimento recente do médico do trabalho solicitando mais informações acerca do estado de saúde da reclamante (id.5104d57).

Não bastasse, a reclamante apresentou atestado médico comprovando que mesmo após a última alta previdenciária em 20/04/2020, manteve-se impossibilitada para o labor de 04 a 19/05/2020 (id.6c8538b) pelos mesmos motivos de saúde (CID 183-9).

Ora, houve um grande período de afastamento previdenciário da reclamante (inicialmente de 3 meses, seguido de mais 5 meses) e quase imediato afastamento por atestado de outros 15 dias, culminando na dispensa que se deu posteriormente, num curto período de tempo, em 17/8/2020 (id.22080ba).

Diante de todo o exposto, reconheço que a dispensa da reclamante se deu de forma discriminatória, durante período em que a reclamante ainda estava em tratamento de saúde.

Portanto, em observância do que dispõe o art. 4º da [Lei 9.029/1995](#), defiro o pedido principal para, declarando a nulidade da dispensa imotivada, condenar a primeira reclamada a reintegrar a reclamante

aos seus quadros de empregados, bem como a restabelecer o plano de saúde da autora nos mesmos moldes anteriores à dispensa, no prazo de 05 dias da intimação desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$100,00 por descumprimento de cada obrigação de fazer.

Tendo em vista a restrição de deslocamento dos Oficiais de Justiça de nosso Tribunal em decorrência da Pandemia do Coronavírus, fica inviável a expedição de mandado de reintegração para o cumprimento das obrigações de fazer deferidas na presente decisão. Em decorrência, determino que a reclamada informe nos presentes autos em 05 dias da intimação desta os seguintes dados: dia, local e horário em que a reclamante deverá comparecer para a efetivação da reintegração, bem como o nome do funcionário com quem deverá falar, sob pena da incidência da penalidade fixada supra. A reclamante fica ciente de que deverá comparecer no local, dia e horário que serão indicados, independentemente de nova intimação, sob pena de se entender que renunciou à reintegração e ao restabelecimento do plano de saúde.

Por consequência, defiro o pedido de pagamento dos salários integrais vencidos e vincendos, desde a dispensa até a data da reintegração, inclusive proporcionais de férias com 1/3 e de 13^º salários. Os valores relativos ao FGTS do mesmo período (8%) deverão ser depositados na conta vinculada da reclamante, na forma da Lei n.º 8.036/90, no prazo de 05 dias de intimada a tanto após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$50,00, limitada a 30 dias (art. 537, CPC), sem prejuízo da execução direta pelo equivalente.

Com a finalidade de evitar enriquecimento sem causa da reclamante, desde já defiro a compensação dos haveres recebidos a título de verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada ora anulada, constantes do TRCT (fl.31-32) apresentado, bem como da multa do FGTS.

Jornada de trabalho

A reclamante postula o pagamento de horas extras excedente à 8^a diária ou 44^a semanal, com adicional de 50%, ao argumento que trabalhava de segunda a sexta-feira das 07h00 às 17h48, com 01h00 de intervalo para refeição e descanso.

A primeira reclamada aduz em defesa que a reclamante laborou em escala 5x2, das 08h00 às 17h48, sempre com 01h00 de intervalo intrajornada. Afirmo que caso a reclamante tenha estendido sua jornada de trabalho tal fato ocorreu de forma eventual, tendo a reclamada efetuado o pagamento das horas extras prestadas.

A prova da jornada de trabalho, em empresas que possuam mais de

vinte empregados, é sempre pré-constituída, por meio de registros de horários determinados pelo artigo 74 da CLT.

Verifico que os cartões de ponto apresentados pela reclamada (fls.451-462) demonstram que a reclamante trabalhava em escala 5x2, de segunda à sexta-feira, das 08h00 às 17h48 e das 07h18 às 17h00, com 1 hora de intervalo intrajornada. Referidos documentos possuem anotação de horários variáveis de entrada, saída e intervalo, bem como assinatura da reclamante, o que lhes atribui forte valor probatório, possuindo presunção de veracidade *juris tantum*, somente podendo ser elidido por meio de prova robusta e segura.

Além de não ter impugnado os controles de jornada juntados pela reclamada, a reclamante não produziu qualquer prova hábil a invalidar tais documentos ou mesmo a confirmar os horários de trabalho informados na petição inicial, já que a testemunha ouvida em audiência nada disse sobre jornada de trabalho.

Ademais, a reclamada juntou aos autos acordo de compensação de jornada firmado com a reclamante (ID 4d4cc3f, fl.395).

Analisando os controles de jornada juntados em confronto com os comprovantes de pagamento de salários e TRCT juntado, verifico que eventuais horas extras prestadas foram devidamente compensadas e/ou contraprestadas, inexistindo diferenças ainda devidas em favor da reclamante.

Improcede, portanto, o pedido de horas extras e seus consectários.

Justiça gratuita

Tendo vista que o salário da parte autora à época da relação contratual não ultrapassava 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (no importe de R\$ 2.573,43), defiro o pedido de concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à reclamante, nos termos do artigo 790, §3º da CLT.

Honorários advocatícios

Com o advento da Lei 13.467/2017, que inseriu o artigo 791-A da CLT, restou superado o entendimento do e. TST no que tange aos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, razão pela qual deixo de aplicar o entendimento atualmente consubstanciado nas Súmulas nº 219 e 329 do TST.

Não há falar em inconstitucionalidade do dispositivo legal supracitado, porquanto não se verifica qualquer forma de restrição ao acesso à Justiça constitucionalmente assegurado.

Assim, considerando a sucumbência recíproca das partes e observado o disposto nas alíneas do parágrafo 2º do artigo 791-A, da CLT, fixo os honorários advocatícios da seguinte forma: pela parte reclamada em favor do patrono da reclamante no importe de 5% sobre o(s) valor(es) do(s) pedido(s) postulado(s) na inicial que foi(ram) julgado(s) procedente(s) e, pela parte reclamante em favor dos patronos das reclamadas no importe de 5% do(s) valor(es) do(s) pedido(s) postulado(s) na inicial que foram julgado(s) improcedente(s). Vedada a compensação, nos termos do art. 791-A, §3º, da CLT. Correção monetária desde o arbitramento e juros de mora a partir do trânsito em julgado.

Sendo a parte reclamante beneficiária da Justiça Gratuita, observe-se o disposto no parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT.

Juros e correção monetária

Sobre o principal devido, incidirá atualização monetária, cujo índice será aquele do 1º dia útil do mês seguinte ao da prestação de serviços (art. 459, §1º, CLT e Súmula 381/TST), salvo em se tratando de verbas rescisórias, caso em que se iniciará após o prazo estabelecido no art. 477, §6º, da CLT, observado como fator de atualização o vigente da data do efetivo pagamento dos títulos condenatórios. No caso de compensação por danos morais observem-se as Súmulas nº 362 do STJ e 439 do TST. Quanto aos honorários advocatícios incide o entendimento constante da Súmula 14 do STJ. Será observada, ainda, a Tabela Única para Atualização e Conversão de Débitos Trabalhistas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

Nada a deferir, pois e por ora, sobre o requerimento de aplicação do INPC, TR, IPCA ou outro que venha a substituí-lo, tampouco em suspensão do processo neste momento processual, pois trata-se de matéria afeta ao cumprimento de sentença.

Uma vez atualizados os valores devidos, sobre eles incidirão juros de mora (Súmula 200/TST) contados do ajuizamento da ação (art. 883 da CLT), à taxa de 1% ao mês, *pro rata die*, (art. 39, da Lei 8.177/91), de forma simples, não capitalizados.

A atualização monetária e os juros são devidos até o efetivo pagamento ao credor, não cessando com eventual depósito em dinheiro para garantia da execução.

Contribuições previdenciárias e imposto de renda

Não há falar em responsabilidade exclusiva da parte reclamada pelos recolhimentos das contribuições previdenciárias e do imposto de renda, porquanto a obrigatoriedade decorre de lei.

A parte reclamada deverá comprovar nos autos os recolhimentos fiscais e previdenciários sobre as verbas salariais ora reconhecidas em favor da reclamante, facultando-se o desconto das parcelas cabíveis à autora, desde que previamente recolhido e devidamente comprovado nos autos, na forma prevista na Lei 10.035 de 25/10/00, Provimentos nº 1/96 e 1/97 da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho - TST e Recomendação CR 18/00, exceto as contribuições sociais destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical (contribuições de terceiros), em razão da incompetência material desta Justiça Especializada (artigos 114, VIII, 195, I, "a" e II e 240, da CF).

Aplica-se a Súmula nº 368 do C. TST para o cálculo das contribuições previdenciárias e fiscais. Observe-se a OJ 400 da SDI-I do TST.

Das parcelas da condenação possuem natureza salarial: salários e 13º salário. As demais possuem natureza indenizatória.

Compensação – dedução

Autorizo a dedução de parcelas pagas sob o mesmo título, desde que comprovado na fase de conhecimento, a fim de evitar o enriquecimento sem causa do reclamante, bem como a compensação dos haveres recebidos a título de verbas rescisórias e multa do FGTS, conforme decidido supra.

Ofícios

Diante das irregularidades constatadas, após o trânsito em julgado expeçam-se ofícios à Caixa Econômica Federal, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e ao INSS, com cópias da presente decisão, para as providências que entenderem cabíveis.

III – DISPOSITIVO

Ante o exposto, e por tudo que dos autos consta, DECIDO: REJEITAR as preliminares de inépcia da petição inicial e ilegitimidade passiva arguidas e, no mérito, julgar PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados por XXXX em face de XXXX (1ª reclamada) e XXXX (2ª reclamada), para reconhecer como discriminatória a dispensa imotivada da reclamante, declarando sua nulidade, determinar a reintegração da reclamante aos quadros de empregados da 1ª reclamada e condenar a 1ª reclamada, com responsabilidade subsidiária da segunda reclamada, seguintes obrigações, tudo na forma da fundamentação que passa a integrar este dispositivo independentemente de transcrição:

– De fazer:

a) A primeira reclamada deverá reintegrar a reclamante aos seus quadros de empregados, bem como a restabelecer o plano de saúde da autora nos mesmos moldes anteriores à dispensa, no prazo de 05 dias da intimação desta decisão, sob pena de multa diária no valor de R\$100,00 por descumprimento de cada obrigação de fazer.

Tendo em vista a restrição de deslocamento dos Oficiais de Justiça de nosso Tribunal em decorrência da Pandemia do Coronavírus, fica inviável a expedição de mandado de reintegração para o cumprimento das obrigações de fazer deferidas na presente decisão. Em decorrência, determino que a reclamada informe nos presentes autos em 05 dias da intimação desta os seguintes dados: dia, local e horário em que a reclamante deverá comparecer para a efetivação da reintegração, bem como o nome do funcionário com quem deverá falar, sob pena da incidência da penalidade fixada supra. A reclamante fica ciente de que deverá comparecer no local, dia e horário que serão indicados, independentemente de nova intimação, sob pena de se entender que renunciou à reintegração e ao restabelecimento do plano de saúde.

b) A primeira reclamada deverá depositar na conta vinculada da autora os valores relativos ao FGTS (8%) do período que vai da dispensa ora anulada até a efetiva reintegração, na forma da Lei nº 8.036/90, tudo no prazo de 05 dias de intimada a tanto após o trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$50,00, limitada a 30 dias (art. 537, CPC), sem prejuízo da execução direta pelo equivalente.

Em caso de descumprimento das obrigações de fazer pela primeira reclamada, a segunda ré responderá de forma subsidiária pelos valores em execução e pelas astreintes fixadas.

– De Pagar,

conforme se apurar em liquidação de sentença, observados os limites do pedido: os salários integrais vencidos e vincendos, desde a dispensa até a data da efetiva reintegração, inclusive proporcionais de férias com 1/3 e de 13º salários.

Defiro à reclamante os benefícios da Justiça Gratuita (art. 790, §3º da CLT).

Honorários advocatícios da seguinte forma: pela parte reclamada em favor do patrono da reclamante no importe de 5% sobre o valor de liquidação da sentença referente ao(s) pedido(s) postulado(s) na inicial que foi(ram) julgado(s) procedente(s) e, pela parte reclamante em favor do patronos das reclamadas, para cada um, no importe de 5% sobre o(s)

valor(es) do(s) pedido(s) postulado(s) na inicial que foi(ram) julgado(s) procedente(s) e, pela parte reclamante em favor do patrono da reclamada no importe de 5% do(s) valor(es) do(s) pedido(s) postulado(s) na inicial que foram julgado(s) improcedente(s). Correção monetária desde o arbitramento e juros de mora a partir do trânsito em julgado. Observe-se o disposto no artigo 791-A, §4º, da CLT.

Juros e correção monetária na forma da fundamentação.

A parte reclamada provará nos autos os recolhimentos previdenciários e fiscais realizados, no prazo legal, autorizados os descontos legais.

Liquidação por cálculos.

Atendem as partes para o disposto no artigo 1026, §2º do Novo Código de Processo Civil. Observem a Súmula 297 do Tribunal Superior do Trabalho que determina a necessidade de prequestionamento em relação apenas à decisão de segundo grau. Assim, eventuais embargos declaratórios calcados na mera justificativa de prequestionamento, e, ainda, sob falso argumento de contradição com os elementos de prova e narrativa fática serão tidos como protelatórios, ensejando a pertinente multa pecuniária e o não conhecimento do recurso com o trânsito em julgado desta decisão.

Custas pelas reclamadas no importe de R\$ 260,00, calculadas sobre o valor provisoriamente atribuído à condenação, de R\$ 13.000,00.

Dispensada a intimação da União (art. 832, §4º, CLT), tendo em vista a Portaria nº 582/2013 do Ministério da Fazenda e o Provimento GP/CR n. 01/2014, deste E. Tribunal.

Cumpra-se após o trânsito em julgado, inclusive expedindo-se ofícios à Caixa Econômica Federal, à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e ao INSS, com cópias da presente decisão, para as providências que entenderem cabíveis, exceto em relação às obrigações de fazer, que devem ser cumprida de imediato, conforme determinado supra.

Intimem-se as partes.

Nada mais.

São Paulo/SP, 30 de junho de 2021.

PAULA BECKER MONTIBELLER JOB
Juíza do Trabalho Substituta

PROCESSO TRT/SP N. 1001143-55.2020.5.02.0024

CEJUSC Ruy Barbosa

Juiz (a) Prolator (a): Jobel Amorim das Virgens Filho

Disponibilizada no DEJT de 14/05/2021

SENTENÇA**I – RELATÓRIO**

Os interessados acima nominados ajuizaram ação de homologação de transação extrajudicial, em jurisdição voluntária, conforme petição inicial.

Após despacho da Vara do Trabalho, foram encaminhados os autos a este CEJUSC.

Proferido despacho saneador, retornaram-me os autos conclusos para sentença.

É o relatório.

II- FUNDAMENTAÇÃO

Retificação do valor da causa

No caso, observa-se do quadro da fl.08 e sua retificação à fl. 63 (tópico 2, primeiro parágrafo) que o real valor líquido da composição é de R\$411.616,01 e não de R\$50.000,00 como atribuído.

Desse modo, nos termos do disposto no art. 292, §3º do CPC, retifico o valor da causa para o montante de R\$411.616,01.

Retifique-se no sistema do PJE.

Da relação jurídica trazida a exame

Conforme os termos da petição inicial, o(a) interessado (a) firmou acordo extrajudicial com a empresa, no valor atribuído à causa.

A discriminação das verbas consta do item 18.1 e respectivo quadro à fl.08, sendo que o campo “multa art. 477, §8º/CLT” (fl.08) está com erro material, pois corresponde a indenização adicional de 40% do FGTS, conforme retificação constante da petição da fl.63, no primeiro parágrafo do tópico número 2.

O objeto transacionado é lícito, possível, determinado, sendo os agentes capazes, não havendo óbice à homologação, observadas as ressalvas da presente fundamentação com necessária adequação ao quanto disposto no art. 104, CC.

Foi observada a forma disposta no art. 855-E da CLT.

Os requerentes firmaram a cláusula penal, em caso de descumprimento do acordo e estão representadas por advogados distintos (art. 855-B, §1º, CLT).

Nulidade da cláusula de renúncia a direito de ação

Os processos de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial são resolvidos por sentença jurisdicional (art. 855-D da CLT), não tendo o juízo, evidentemente, dever de homologar integralmente o acordo, quando em parte ou no todo a transação se demonstrar colidente com os princípios e regras que informam o direito laboral.

Nessa linha, não cabe aos interessados, ao submeterem a ação ao exame judicial, condicionar o resultado da sentença, o que representaria inversão do princípio elementar da substitutividade da jurisdição.

O parágrafo único do art. 723 do CPC vai além, ao dispor que em procedimento de jurisdição voluntária “o juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotarem cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”.

Tratando-se de transação, além de não poder recair sobre direitos indisponíveis como o de ação (art. 841, CC), tratando-se de acordo extrajudicial não pode ainda violar o art. 855-C da CLT, dentre outras normas específicas da espécie.

Nessa linha e com fundamento nas normas legais acima, declaro a nulidade das previsões clausulares da inicial que pretendiam impor quitação de direitos não transacionados nem pagos, mediante cláusula de quitação e correspondente renúncia ao direito de ação, notadamente a cláusula 12 (fl.06), sobre a qual, a empresa interessada já destacou por eventualidade a concordância prévia com referida posição caso adotada pelo juízo (fl.66, terceiro parágrafo).

Extensão da quitação

Nos processos de jurisdição contenciosa, é comum que se estabeleça quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho ou da relação jurídica havida entre as partes quando da homologação de acordos. Contudo, a quitação quanto a sujeito estranho ao processo ou relação jurídica não deduzida em juízo somente é possível nesses casos de autocomposição judicial em processos contenciosos, por força do art. 515, inciso II e § 2º, do CPC. Pela simples leitura do referido artigo, verifica-se que a extensão subjetiva e objetiva constante no § 2º do referido artigo não se aplica à autocomposição extrajudicial de que trata seu inciso III.

Ademais, conforme art. 843 do CC, a transação interpreta-se restritivamente, não sendo possível a quitação genérica de verbas que não constem da petição de acordo. Nessa toada, os arts. 841 e 844 do Código Civil, fixam que a transação restringe-se a direitos patrimoniais disponíveis e não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito a coisa indivisível.

Observe-se ainda que a quitação é direito exclusivo de quem paga, não havendo direito subjetivo a quitação de valor não especificado e cujo pagamento não foi comprovado documentalmente ou pelas circunstâncias probatórias, na forma dos arts. 319 e 320 do Código Civil.

Nesse sentido, dentre outros julgados, cita-se a decisão da 6ª Turma do Egrégio TRT da 2ª Região:

Reforma trabalhista. Homologação de acordo extrajudicial. Quitação. Alcance. O procedimento previsto nos artigos 855-B e seguintes da CLT não autoriza a fixação de um negócio jurídico com outorga de quitação que exceda o limite dos pagamentos realizados. O Direito não aceita a quitação por valor que não se tenha realmente pago (CC, art. 320). A quitação, portanto, é restrita aos valores pagos e descritos na petição inicial. (Processo 1000179-38.2018.5.02.0087. Acórdão publicado em 05/10/2018).

Ou ainda a decisão abaixo da 2ª Turma, reconhecendo a extensão da quitação restrita aos direitos efetivamente pagos:

Homologação parcial. Acordo extrajudicial. Quitação restrita. O Direito do Trabalho pauta-se pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo empregado, garantia estabelecida pelo legislador a fim de evitar abusos e assegurar o cumprimento das normas em vigor. Por isso, a transação de direitos decorrentes do contrato de trabalho, com a renúncia pelo empregado do direito de ação quanto a todas as verbas provenientes da relação mantida entre as partes, não tem validade, até porque a transação interpreta-se restritivamente, a teor do disposto no artigo 843 do Código Civil. (Processo 1000525-35.2018.5.02.0007. 2ª Turma. TRT2. Relatora Desa. Sonia Maria Forster do Amaral. Publicado em 13/12/2018).

Para que se fixe a extensão da quitação, cabe ainda interpretação analógica ao art. 855-E da CLT, dispositivo no qual o próprio legislador

determina a suspensão do prazo prescricional restrita aos direitos especificados na petição de acordo.

Assim, a quitação decorrente do acordo em análise é limitada aos direitos (verbas) especificados nos autos (item 18.1 e respectivo quadro à fl.08, com a retificação constante da petição da fl.63, no primeiro parágrafo do tópico número 2) e efetivamente pagos em razão do acordo, valendo entre os transigentes.

Registre-se que as verbas discriminadas e retificadas, evidenciam que embora as verbas rescisórias sejam pagas a destempo e ainda parceladas, não foi incluída a multa do art. 477, §8º da CLT, cujo débito persiste. Desse modo, a ausência de ressalvas implicaria na ofensa ao disposto no art. 855-C da CLT, sendo ainda certo que a decisão em apreço é benéfica aos transigentes, pois preserva todo acordado quanto a valores, forma de pagamento e a quitação de todos os direitos transacionados, discriminados e efetivamente incluídos na composição, com a ressalva unicamente de direito acerca da extensão da quitação ao quanto fora expressamente indicado como objeto da composição, em sintonia com a preservação do negócio jurídico e a boa-fé objetiva de ambos os requerentes, bem como, diante dos impactos noticiados na fl.65, último parágrafo, diante do permissivo de que trata o art. 723, parágrafo único do CPC na jurisdição voluntária, considerando ainda o elevado valor das prestações e o estado atual de dificuldade empresarial noticiado, sem olvidar a impossibilidade jurídica de quitação até mesmo da multa do art. 477 da CLT.

Nessa linha, eventual decisão em contrário implicaria situação *in pejus* aos interessados, conduzindo à necessária improcedência, o que não atenderia ao fim de pacificação social quanto ao exato objeto transacionado e pago, sobre o qual se reconhece a quitação (art. 5º, LINDB), sem olvidar o caráter indisponível e irrenunciável do direito de ação.

Registre-se por fim que o salário do trabalhador não o coloca como sugerido na situação excepcional do art. 444, parágrafo único da CLT, pois não alcança nem mesmo metade daquele limite, como se observa do TRCT trazido aos autos (remuneração última de R\$5.776,87 (fl.20).

Recolhimentos previdenciários e fiscais

Para os fins do art. 832, § 3º, da CLT, impende destacar que a natureza salarial ou indenizatória das verbas objeto do contrato, depende de previsão em lei, dado o princípio da legalidade estrita que rege o direito tributário.

Desse modo, defino a natureza jurídica das parcelas, na forma do art. 28, §9º da Lei 8.212/91.

Observada a súmula 368 do TST, determino que a empresa interessada comprove os recolhimentos previdenciários sobre a parcela salarial do acordo, no prazo de 30 dias após o vencimento da última parcela do acordo, sob pena de execução.

Fica autorizada a retenção na fonte do Imposto de Renda eventualmente devido pelo(a) trabalhador(a) requerente.

Gratuidade judiciária

No caso, seja pelos valores já em curso de pagamento, sem provas de efetiva impossibilidade de custear as custas processuais pelas partes (art. 790, §4º da CLT), seja por não estar configurada ainda a hipótese do §3º da mesma norma legal (quanto ao trabalhador), não há falar em gratuidade judiciária em favor dos requerentes.

Custas processuais

Conforme já referido nos autos, não se aplica aos processos de homologação de acordo extrajudicial o art. 789 da CLT quanto ao momento de recolhimento das custas (§ 1º) ou responsabilidade pelo pagamento (§ 3º). Isso porque nessa espécie de procedimento não existem vencidos (§ 1º) ou litigantes (§ 3º).

Evidenciada a omissão, por força do art. 769 da CLT, as custas de 2% sobre o valor do acordo devem ser recolhidas conforme art. 88 do CPC, aplicado subsidiariamente: nos procedimentos de jurisdição voluntária, as despesas serão adiantadas pelos requerentes e rateadas entre os interessados.

Determino assim que os interessados comprovem o recolhimento das custas processuais, no valor de R\$ 8.232,32 (2% do valor já retificado da causa), no prazo de 08 dias, sob pena de execução com responsabilidade solidária, na forma da Lei acima e dada a unidade de interesses.

Honorários advocatícios

Sem honorários advocatícios de sucumbência, por se tratar de jurisdição voluntária.

III - DISPOSITIVO

Ante o exposto, nos termos do art. 855-D da CLT, DECIDO:

RETIFICAR o valor da causa para o montante de R\$ 411.616,01, determinando a retificação no PJE;

DECLARAR a nulidade das previsões clausulares da inicial que pretendiam impor quitação de direitos não transacionados nem pagos, mediante cláusula de quitação e correspondente renúncia ao direito de ação, notadamente a cláusula 12 (fl.06);

Julgar PARCIALMENTE PROCEDENTE o pedido para HOMOLOGAR o acordo extrajudicial firmado entre os requerentes, com a quitação dos direitos efetivamente discriminados e pagos em razão do acordo (item 18.1 e respectivo quadro à fl. 08, com a retificação constante da petição da fl.63, no primeiro parágrafo do tópico número 2), válida entre os transigentes. Os interessados deverão comprovar o recolhimento das custas processuais, no valor de R\$ 8.232,32 (2% do valor já retificado da causa), no prazo de 08 dias, sob pena de execução com responsabilidade solidária.

Recolhimentos previdenciários e fiscais conforme fundamentação que integra o presente dispositivo como se aqui estivesse literalmente transcrita.

Intimem-se os requerentes e a União.

Após, lance-se a presente sentença por ata de audiência, unicamente para fins de adequação do registro estatístico.

São Paulo/SP, 13 de maio de 2021.

JOBEL AMORIM DAS VIRGENS FILHO
Juiz(a) do Trabalho Coordenador(a) do CEJUSC

PROCESSO TRT/SP N. 1001056-60.2020.5.02.0716

16ª VT de São Paulo - Zona Sul

Juiz (a) Prolator (a): Alberto Rozman de Moraes

Disponibilizada no PJE em 26/07/2021

Aos 29 de junho de 2021, na 16ª Vara do Trabalho da Zona Sul de São Paulo/SP, por determinação do Juiz do Trabalho Substituto Alberto Rozman de Moraes, realizou-se a audiência para publicação da sentença proferida nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por XXXX em face de XXXX (primeira reclamada), XXXX (segunda reclamada), XXXX (terceira reclamada) e XXXX (quarta reclamada).

Observadas as formalidades de praxe, foi prolatada a seguinte decisão.

SENTENÇA**I – RELATÓRIO**

Dispensado conforme art. 852-I da CLT, introduzido pela Lei 9.957/2000.

II – FUNDAMENTAÇÃO

A demanda será apreciada nos estritos limites estabelecidos pelos pedidos declinados na petição inicial (ID. 254c4a9) e nas defesas apresentadas (ID.32055e8, ID. 46a9f76, ID. 5d42605 e ID. bc0259d), em observância às diretrizes processuais estabelecidos pelos Artigos 141 (*O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte*) e 492 do CPC (*É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado*) com fundamento no Artigo 769 da CLT.

1 - Revelia e Confissão

A parte reclamante requer seja declarada a revelia e confissão da primeira reclamada.

Analiso.

Na audiência realizada no dia 17 de março de 2021 (ID. 93cb9d9), a primeira reclamada não esteve presente, motivo pelo qual foi

determinada sua citação por oficial de justiça, cujo resultado foi negativo (4ff7373), por perda de objeto, pois a reclamada já estava habilitada nos autos quando do cumprimento do mandado.

A primeira reclamada se habilitou nos autos no dia 26 de abril de 2021, conforme ID. 7cf204d.

A procuração juntada no documento de ID. d9099a1, é datada de 19 de janeiro de 2021, ou seja, data anterior à audiência designada inicialmente para o dia 27/01/2021 às 10:30 horas, conforme mandado expedido (ID 27776b5).

Não é o caso de mero erro material em relação à data. Isto porque foi constituído o procurador XXXX, que inclusive esteve presente na audiência realizada no dia 25 de junho de 2021.

Ocorre que a reclamada tinha conhecimento do processo, tanto que seu procurador vinha consultando o mesmo, conforme consta no "acesso de terceiros" do sistema PJE. Por meio desta consulta, a reclamada acessou o processo nos dias 17/12/2020 às 10:40, 13/01/2021 às 09:01 e 22/01/2021 às 10:56, deixando de proceder a sua efetiva habilitação.

A data constante na procuração e os dados obtidos no acesso de terceiros, torna evidente e sem nenhuma margem de dúvida de que a reclamada tinha plena ciência do presente processo e da audiência designada, inclusive a ocorrida em março (intimação de ID b3cffbf), por aplicável o entendimento consolidado na Súmula 16 do TST, especialmente diante do fato de que a reclamada não trouxe qualquer prova de que não tenha recebido a notificação e por estar monitorando o processo de forma constante, sem cumprir com seus deveres de lealdade, colaboração e boa-fé.

Diante disso, considerando que a primeira reclamada já estava ciente do processo e não tendo comparecido à audiência designada, declaro-a revel e confessa em relação à matéria fática. Esclareço que a defesa será mantida nos autos, contudo, não serão considerados seus termos.

2 - Litigância de Má-Fé

Houve tentativa consciente e deliberada de tentar ludibriar o Juízo, retardando indevidamente o andamento do processo, prejudicando o bom andamento de toda a demanda. Sabidamente, há um esforço de todo o Poder Judiciário para impulsionar os processos neste momento crítico de pandemia e a conduta da primeira reclamada é totalmente reprovável.

Diante disso, ante a conduta maliciosa adotada, aplico multa à primeira reclamada, por litigância de má-fé, com amparo no artigo 793-B, II, III, IV, V e VI da CLT, no importe de 10% sobre o valor da causa, a ser revertida em favor da reclamante. Em razão do caráter personalíssimo, tal penalidade não é exigível das demais reclamadas.

3- Ilegitimidade Passiva

A segunda reclamada afirma ser parte ilegítima, afirmando que o “Requerente não era e nem nunca foi empregado da Reclamada, tampouco recebeu desta qualquer salário”, consoante ID. 5d42605. A quarta reclamada, por sua vez, alega que é parte ilegítima para responder à presente demanda, alegando, em síntese, que “celebrou com a Terceira reclamada um Contrato de Empreitada para execução de obra, portanto, diverso de sua atividade fim”, conforme ID. 32055e8 e por não manter relação de emprego com o reclamante.

Ao contrário do que afirmam, há legitimidade, a qual deve ser analisada em caráter abstrato, pois o reclamante afirma na petição inicial ser credor da relação jurídica de direito material, ainda que em caráter subsidiário, o que autoriza a prestação jurisdicional.

Rejeito.

4 - Danos Materiais

O reclamante afirmou que “a 4ª Reclamada exigia que o reclamante fosse trabalhar com condução própria, em razão da Covid-19 e não permitia que o reclamante fosse laborar de transporte público, por conta do risco de contaminação do vírus” e que

houve a exigência de outros dois funcionários, que moravam próximos ao reclamante, para que não pegassem transporte público e que utilizassem o veículo do reclamante para ida e volta do trabalho realizado na obra da 4ª reclamada, por conta do risco da contaminação da Covid-19. Assim sendo, a 1ª reclamada depositou os valores gastos com o combustível para o reclamante, bem como, o valor referente ao vale transporte dos outros dois funcionários.

Narrou

que no dia 11 de agosto de 2020, o reclamante deixou o veículo estacionado 11 de agosto de 2020 na rua da obra da 4ª reclamada, por volta das 6h45 para iniciar o seu trabalho. Ao sair para o almoço,

visualizou seu veículo estacionado no mesmo local, porém às 17horas, quando encerrou o expediente e foi pegar seu carro, não estava no local, notou que foi furtado, conforme consta do Boletim de Ocorrência Policial.

Além do veículo, relata que também foi furtado um aparelho celular.

A primeira reclamada foi declarada revel e confessa, sendo que as demais negam a responsabilidade pelo evento danoso.

Analiso.

O Artigo 374, inciso II, do CPC, dispõe expressamente que não depende de prova os fatos afirmados por uma parte e confessados pela outra. Com efeito, diante da revelia e confissão aplicadas à primeira reclamada, toma-se por verdadeira toda matéria fática lançada na petição inicial (CLT, artigo 844), dentro dos limites da lei e do convencimento do juízo.

Resta, assim, incontroverso que a primeira reclamada determinou o uso do veículo próprio do reclamante, para desempenho das suas atividades.

O artigo 2º da CLT estabelece que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Referido artigo materializa a alteridade, que é justamente um dos efeitos jurídicos que decorre da relação de emprego, onde, por meio da assunção dos riscos, o empregador deve suportar os encargos decorrentes da atividade econômica.

Por conta disso, analisando o caso concreto, o que se identifica é que houve uma efetiva transferência dos riscos da atividade ao empregado, pois na medida em que a empresa recebeu de suas contratantes o encargo de transportar os empregados e transferiu tal atividade ao seu empregado, assumiu os riscos daí decorrentes, já que o fundamento da responsabilidade civil consiste justamente no dever de indenizar o dano suportado por outrem, cuja obrigação de indenizar surge da prática de um ato ilícito.

As defesas apresentadas pelas demais reclamadas não afastam tal conclusão, na medida em que esse ajuste era específico entre empregadora e empregado.

O furto ocorreu justamente em horário que o veículo estava à disposição da reclamada, sendo irrelevante o fato dele não possuir seguro, já que senão estivesse naquele local, não existiria o dano

alegado na petição inicial, especialmente diante da necessidade de análise concreta do caso e não por meras sugestões hipotéticas.

Não há, assim, qualquer responsabilidade concorrente do autor a ser considerada.

Quanto aos danos materiais em si, de toda sorte, competia ao autor a prova da extensão dos mesmos, considerando a impugnação ofertada pela terceira reclamada, em face da "absoluta ausência de prova, seja no tocante a existência do aparelho, o fato do mesmo estar ou não dentro do veículo bem como o valor do bem."

De fato, inexistente qualquer prova de prejuízo material em relação ao aparelho celular, razão pela qual julgo improcedente a pretensão, quanto ao mesmo.

No que diz respeito ao veículo, inicialmente registro que em vista da alegação da terceira reclamada, sobre não ter sido recuperado, este Juízo consultou SINESP, onde foi verificado que permanece a situação de "veículo roubado".

Portanto, superada tal insurgência, compete avaliar o valor da indenização a ser deferida.

O valor comprovado pelo autor (ID 4663670), com base na Tabela FIPE, equivale a R\$ 27.934,00. No entanto, merece parcial acolhimento a impugnação ofertada pela reclamada, já que tal precificação parte do princípio de que o veículo esteja em totais condições de uso, sendo que inexistente qualquer elemento de prova do estado em que o mesmo se encontrava.

Por conta disso, entendo que sobre o valor estimado pelo autor, deverá ser aplicado uma redução de 10%, já que este percentual leva em base uma mensuração média que é aplicada nas transações de veículos.

Portanto, julgo procedente a pretensão e condeno a primeira reclamada a reparar ao autor a importância de R\$ 25.140,60.

5 - Danos Morais

Dano moral "é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação", conforme conceituação de Carlos Roberto Gonçalves.

A Constituição Federal, no artigo 5º, inciso V, preceitua: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da

indenização por dano material, moral ou à imagem. A questão também envolve o disposto no artigo 5º inciso, X, Constituição Federal, ou seja, se o procedimento adotado pela reclamada caracterizou dano moral ao empregado.

Os pressupostos essenciais da determinação do dever de reparação são: *1) erro de conduta do agente, em sua atitude antijurídica; 2) ofensa a um bem jurídico, patrimonial ou extrapatrimonial; e 3) relação de causalidade entre a antijuridicidade da ação e o dano causado.*

Ainda que caracterizada a responsabilidade da empregadora para a reparação de ordem material, entendo que os fatos narrados, por causarem apenas dissabores e aborrecimentos por conta do prejuízo material, não são suscetíveis para a caracterização de danos morais, os quais pressupõem a efetiva ocorrência de lesões aos seus direitos de personalidade, intrinsecamente relacionados à sua dignidade.

Neste sentido, cito trecho extraído do acórdão do processo TST-RR-4496-72.2010.5.12.0031, julgado pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

somente os ataques graves e profundos, dissociados de aborrecimentos cotidianos, são suscetíveis de configurar o dano moral passível de ressarcimento. As simples perdas materiais ou desconfortos inerentes à convivência em sociedade ingressam no mundo jurídico como ações incapazes de legitimar a concessão de indenização, pois, do contrário, estar-se-ia alimentando pretensões fundadas em sensibilidades comuns àqueles que sequer foram aviltados em seus valores.

Diante do exposto, por entender que os fatos não ensejam o direito à reparação pretendida, julgo improcedente a pretensão.

6 - Responsabilidade Subsidiária das Reclamadas

A quarta reclamada informa que “celebrou com a Terceira reclamada um Contrato de Empreitada para execução de obra, portanto, diverso de sua atividade fim.” A terceira reclamada informa que firmou contrato com a segunda reclamada, sendo que

a prestação de serviços deveria ocorrer no período de 23/03/2020 à 08/08/2020, contudo, em virtude da Pandemia ocasionada pelo Coronavírus, houve atrasos em toda a obra.... o preço da

prestação de serviços ajustado entre as partes (Reclamadas), já incluiu toda mão de obra dos funcionários e demais colaboradores contratados pela segunda Reclamada....não tendo havido nenhuma fraude ou ilicitude na contratação da 2ª reclamada por parte da 3ª Reclamada, e tampouco prova do inadimplemento de obrigações da 2ª demandada para com o reclamante e nem da insolvência da mesma, o pedido de condenação subsidiária da 3ª demandada é improcedente.

A segunda reclamada, por sua vez, afirma que

o Reclamante não era e nem nunca foi empregado da Reclamada, tampouco esteve recebeu desta qualquer salário, ausentes, portanto, todos os pressupostos que caracterizariam a relação empregatícia, conforme previsto no artigo 3º da CLT, motivo que deve ser indeferido a legitimidade da Reclamada.

6.1- Responsabilidade da Segunda e Terceira reclamadas

Analisando o contexto dos autos, o que se percebe é que ocorreu uma verdadeira cadeia de contratações, as quais se beneficiaram da prestação de serviços do reclamante. Em depoimento, o representante da terceira reclamada informou que

por conta da pandemia, foi proposto aos funcionários que, quem tivesse veículo próprio, tinha que ir de veículo próprio mediante reembolso e, quem não tivesse veículo, poderia ir de Uber, sendo que o mesmo foi proposto aos funcionários de terceiros, para evitar o contágio,.

Portanto, as negociações para este ajuste não foram limitadas à terceira reclamada, mas extensíveis aos “terceiros”.

Esclareço, ainda, que para a caracterização da responsabilidade subsidiária não se exige a inidoneidade financeira da prestadora, sendo suficiente a configuração da relação jurídica de prestação de serviços, o que é o caso dos autos.

Portanto, tendo a prestação de serviços do reclamante sido em benefício da segunda e terceira reclamadas, devem responder pelos danos sofridos por ele.

Diante do exposto, declaro a responsabilidade subsidiária da segunda e terceira reclamadas, sendo que a execução deverá ser

iniciada contra a primeira reclamada, de modo que o redirecionamento às demais somente ocorrerá na hipótese de inadimplemento.

6.2 - Responsabilidade Quarta reclamada - Dona da Obra

Em defesa, a quarta reclamada afirma que

celebrou com a Terceira reclamada um Contrato de Empreitada para execução de obra, portanto, diverso de sua atividade fim. A Terceira reclamada é uma empreiteira de construção civil, o que impunha a aplicação da hipótese prevista na Orientação Jurisprudencial nº 191 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Coletivos (SDI-1),

No que diz respeito à quarta reclamada, restou evidenciado, consoante termos do documento de ID. 1ab9b2c - Pág. 6, que se trata de proprietária do imóvel objeto de construção.

Tal fato, aliado à inexistência de relação entre os fins sociais da quarta reclamada, implica na adoção do entendimento cristalizado na OJ 191 da SDI-I do Colendo TST, eis que somente se admite a responsabilização do dono da obra em hipóteses excepcionais, que não é o caso dos autos.

Por tais fundamentos, julgo improcedente a pretensão em relação a quarta reclamada.

7 - Descontos Previdenciários e Fiscais

Não incidem contribuições previdenciárias e fiscais, considerando a natureza da verba deferida.

8- Atualização monetária

Juros e correção deverão observar os termos da ADC 58. A oposição de embargos de declaração buscando que este Juízo fixe o índice a ser aplicado ensejará a incidência do disposto no artigo 1026, §2º do CPC, uma vez que a decisão é expressa em determinar a observância dos parâmetros nos exatos termos da ADC 58.

9. Gratuidade judicial. Efeitos

Segundo o § 3º do art. 790 da CLT, com a redação pela Lei 13.467/2017,

é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de

ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O reclamante anexou declaração de hipossuficiência, a qual presumo como verdadeira.

A não concessão da justiça gratuita dependeria de prova do fato modificativo do direito postulado, ônus que competia às reclamadas, do qual não se desincumbiram, pois não trouxeram prova robusta de que o autor não faz jus ao benefício pretendido.

Pelo exposto, rejeito a impugnação e defiro ao reclamante os benefícios da justiça gratuita.

10. Honorários advocatícios sucumbenciais. Efeitos

Desde a vigência do art. 791-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, são cabíveis no processo do trabalho os honorários advocatícios decorrentes de sucumbência. A verba honorária será arbitrada “entre o mínimo de 5%(cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa”.

A fixação dos honorários advocatícios deve levar em consideração as premissas indicadas no art. 791-A, §2º, CLT, como (i) o grau de zelo do patrono, (ii) o local da prestação dos serviços, (iii) a natureza e a importância da causa e (iv) o trabalho e tempo despendidos pelos patronos.

Tendo em vista as peculiaridades do Processo do Trabalho, aplico mesmo critério da Súmula 326 do STJ para fixação da sucumbência, a qual deve ser auferida pelas rubricas dos pedidos e não pelo montante postulado.

Dessa forma, considerando o resultado do julgamento do feito, arbitro, atendidas as disposições do § 2º do art. 791-A da CLT, os honorários advocatícios para o patrono do autor, em importe equivalente a 5% do crédito que resultar da liquidação de sentença em proveito do seu cliente.

Quanto aos honorários sucumbenciais devidos pela parte reclamante, fixo-os em 5%, observados os seguintes critérios: (a) 3%, que deverão ser objeto de rateio entre para os advogados da primeira, segunda e terceira reclamadas, incidentes sobre as rubricas que o

reclamante não obteve êxito; (b) 2% para os advogados da quarta reclamada, incidentes sobre o valor da causa. Resta autorizado, desde logo, a dedução dos créditos que foram apurados em seu favor.

11- Compensação

A compensação é admitida quando ambas as partes são, ao mesmo tempo, credoras e devedoras reciprocamente, nos termos do Artigo 368 do Código Civil.

Não identifico qualquer causa compensatória.

12- Ampla Cognição

Restam atendidas as exigências legais de fundamentação, uma vez que não é exigível pronunciamento explícito acerca de todas as argumentações das partes, até porque o recurso ordinário não exige prequestionamento, viabilizando ampla devolutividade ao Tribunal. Acrescento que os demais fundamentos adotados pelas partes em suas manifestações, ainda que não tenham sido expressamente abordados no presente tópico, foram analisados e não afastam o aqui decidido, uma vez que insuficientes para alterar a conclusão adotada.

Por conta disso, registro que a interposição de Embargos de Declaração Protelatórios ou com o escopo de prequestionamento ensejará a cominação imediata de multa, o que faço com amparo nos artigos 80 e 1.026, parágrafo segundo, do novo CPC, aplicáveis subsidiariamente (art. 769 da CLT)

III – DISPOSITIVO

Diante de todo o exposto, REJEITO as preliminares suscitadas. No mérito, julgo IMPROCEDENTES os pedidos formulados por XXXX em face de XXXX (quarta reclamada) e PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados em face de XXXX (primeira reclamada), XXXX (segunda reclamada), XXXX (terceira reclamada), com resolução do mérito (artigo 487, I, do CPC), nos termos da fundamentação supra, que passa a integrar o presente dispositivo, para, declarando a revelia e confissão da primeira reclamada, condená-la, com responsabilidade subsidiária das demais (segunda e terceira reclamadas) às seguintes parcelas:

- Indenização por danos materiais, no valor de R\$ 25.140,60.

Aplico multa à primeira reclamada, por litigância de má-fé, com amparo no artigo 793-B, II, III, IV, V e VI da CLT, no importe de 10% sobre o valor da causa, a ser revertida em favor da reclamante. Em razão

do caráter personalíssimo, tal penalidade não é exigível das demais reclamadas.

Deferida a gratuidade judicial ao reclamante.

Atualização monetária, descontos fiscais e previdenciários, na forma da fundamentação.

Condeno a primeira reclamada, com responsabilidade subsidiária da segunda e terceira, ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência ao advogado do reclamante, sendo devidos no total de 5% (cinco por cento), sobre o proveito econômico obtido na condenação, observado o valor que resultar da liquidação do julgado.

Condeno o reclamante ao pagamento de honorários advocatícios de sucumbência aos advogados das reclamadas no importe total de 5% (cinco por cento), observada a fundamentação.

Custas pela reclamada no importe de R\$ 502,81, calculadas sobre o valor atribuído provisoriamente à condenação de R\$ 25.140,60.

Atentem as partes para as previsões contidas nos artigos 79, 80, 811.022 e 1.026, §2º, todos do CPC, não cabendo embargos de declaração para rever fatos, provas ou a própria decisão ou, simplesmente, contestar o que já foi decidido. O inconformismo das partes com esta decisão ser arguido em recurso ordinário.

Partes cientes, nos termos da Súmula 197 do TST.

Dispensada a intimação da União (Lei 11.457/2007).

Cumpra-se.

São Paulo/SP, 29 de junho de 2021.

ALBERTO ROZMAN DE MORAES

PROCESSO TRT/SP N. 1000768-30.2020.5.02.0323

13ª VT de Guarulhos/SP

Juiz (a) Prolator (a): Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho

Disponibilizada no DEJT de 5/07/2021

SENTENÇA

Em 06 de novembro de 2020 às 17h03 horas, na sala de audiências da 13ª Vara do Trabalho de Guarulhos, o Excelentíssimo Senhor Juiz Federal do Trabalho Substituto, Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho, proferiu a seguinte decisão:

I - RELATÓRIO

XXXX, ajuizou Reclamação Trabalhista em face de XXXX e XXXX, pleiteando: nulidade da dispensa por força maior e conversão em dispensa imotivada, saldo de salário, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais +1/3, FGTS+40%, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, vale alimentação, devolução de descontos de convênio odontológico, devolução de descontos de contribuição assistencial e honorários advocatícios.

Em audiência de 28/10/2020, presentes as partes, acompanhadas de advogados, deferida a juntada de contestações escritas, acompanhadas de documentos, com prazo até 04/11/2020 para manifestação pelo reclamante.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual, com a concordância das partes presentes.

Razões finais remissivas.

Manifestação quanto às defesas e documentos, documento id 9a5d92f.

Infrutíferas as propostas de conciliação.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Das condições da ação

A pesquisa das condições da ação deve ser feita *in status assertionis*, isto é, em abstrato, no plano processual, considerando-se aquilo que o demandante aduz na inicial. Na espécie, as demandadas são destinatárias da pretensão obreira de receber parcelas oriundas de pacto laboral

firmado, elemento esse suficiente para que, no plano processual, sejam legitimadas a figurar no polo passivo da lide. Ademais, o reclamante apresenta pretensão cujo cumprimento espontâneo é resistido, recorrendo então às portas do Judiciário para que se diga o direito aplicável à espécie. Presente, pois, o binômio utilidade/necessidade, configura-se o interesse de agir exigido da demandante. Por fim, insta consignar que os pedidos se referem a uma providência que, em tese, recebe amparo no ordenamento jurídico pátrio, além do que inexistente proibição expressa nas normas vigentes que impeçam a sua dedução em juízo. Portanto, presentes todas as condições da ação.

Da inépcia da inicial

Focalizando a peça de ingresso sob a ótica da processualística laboral, vislumbro uma breve exposição dos fatos que resultaram na lide, elemento esse suficiente para alcançar os requisitos previstos no artigo 840, parágrafo 1º, da CLT. Corrobora tal assertiva o fato de que a parte adversa bem exerceu, no mérito, sua garantia ao contraditório e à ampla defesa (CF, artigo 5, inciso LV), rechaçando com profundidade os pleitos da exordial. Entendo aptos os pedidos.

Do contrato de trabalho e do período

Restou incontroverso que o reclamante foi admitido pela primeira reclamada em 06/04/2018, para desempenhar a função de Auxiliar Administrativo Junior, prestando serviços no Poupatempo de Guarulhos, tendo sido dispensado sem justa causa em 20/05/2020, com último salário no valor de R\$1.508,75.

Da alegada suspensão do contrato de trabalho

A primeira reclamada alega em defesa que efetuou a suspensão unilateral do contrato de trabalho a partir de 25/03/2020, o que perdurou até 20/05/2020, conforme as medidas provisórias 927/2020 e 936/2020.

Entretanto, há que destacar que o documento respectivo, apresentado pela primeira reclamada em id b57de57 – pág 1, não contém a assinatura do reclamante, bem como, é contraditório às próprias alegações da defesa, na medida em que consta do documento a suspensão das atividades laborais a partir da data de 01/05/2020, data diversa da alegada pela empresa, acrescentando-se ainda que consta do documento a data de 29/04/2020.

Ainda, não há nos autos qualquer comprovante de que o reclamante

tenha sido inscrito no programa emergencial de manutenção do emprego e renda estabelecido inicialmente na [MP 936/2020](#) e de que tenha recibo o benefício emergencial pago pela União em razão de suspensão do contrato de trabalho, o que inclusive é negado pelo reclamante, havendo que destacar que, nos termos do Art. 5º, §2º, inciso I da [MP 936/2020](#), cabia à primeira reclamada informar ao Ministério da Economia a suspensão alegada, o que não restou comprovado nos autos.

Assim, resta afastada a alegação de suspensão do contrato de trabalho do reclamante a partir de 25/03/2020.

Do vale alimentação

O reclamante afirma que a primeira reclamada concedia mensalmente vale alimentação no valor de R\$ 116,00, pagos inicialmente através do cartão Alelo e após através de depósito em conta, acrescentando que não houve o pagamento do benefício nos meses de março, abril e maio de 2020.

A primeira reclamada sustenta em defesa que efetuou o pagamento do vale alimentação até o mês de março, tendo havido a partir de então a suspensão do contrato de trabalho em razão da Pandemia do Covid 19.

Entretanto, conforme já fundamentado, a primeira reclamada não comprovou nos autos a efetiva suspensão do contrato de trabalho, restando afastada a alegação formulada em defesa, acrescentando-se ainda que a suspensão contratual, ainda que restasse comprovada, não implica na interrupção do fornecimento dos benefícios, conforme art. 8º, §2º, inciso I da [Lei 14.020/2020](#) (que converteu a [Medida Provisória 936/2020](#), art. 8º, §2º, inciso I da medida provisória).

Por fim, a primeira reclamada não comprovou nos autos o pagamento do vale alimentação dos respectivos meses, pelo que, julgo procedente o pedido de pagamento do vale alimentação dos meses de março, abril e maio de 2020, no valor apontado na inicial, não impugnado pela ré.

Da devolução de valores relativos a convênio odontológico

O reclamante afirma que a reclamada realizava o desconto de R\$ 4,50 à título de Convênio Odontológico, entretanto, jamais conseguiu utilizar o referido plano, pleiteando a devolução dos descontos efetuados a tal título.

A primeira reclamada impugna as alegações da inicial, sustentando

em defesa que sempre repassou os valores devidos ao plano de saúde odontológico.

O reclamante não produziu qualquer prova de suas alegações, não tendo apresentado aos autos qualquer documento que demonstre a recusa de atendimento por parte da empresa de plano odontológico, ônus que lhe cabia.

Assim, julgo improcedente o pedido de devolução dos descontos efetuados a título de convênio odontológico.

Da devolução de contribuição assistencial

O Reclamante requer a devolução dos valores descontados nos contracheques sob a rubrica contribuição assistencial.

De fato, consta dos contracheques acostados aos autos a realização de descontos a título de “contribuição assistencial”, não tendo a primeira reclamada comprovado nos autos a expressa autorização do autor para realização de tais descontos, conforme exige o art. 462 da CLT.

Assim, julgo procedente o pedido de devolução dos valores descontados a título de “contribuição assistencial”.

Da alegada força maior

Restou incontroverso que o reclamante foi dispensado sem justa causa, sendo alegada pela primeira reclamada a ocorrência de força maior, em razão da situação de calamidade pública decorrente da Pandemia de Covid 19, ante a suspensão de suas atividades junto à tomadora de serviços pelas restrições determinadas pelo isolamento social e a quarentena determinada pelo poder público, bem como, ante a suspensão de realização de pagamentos pela segunda reclamada.

Nos exatos termos do art. 501 da CLT, entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Com vistas ao reconhecimento da força maior como fato modificativo das obrigações de pagamento de verbas rescisórias, com a redução da mesma pela metade, o art. 502 é claro ao condicionar à extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado.

No tocante ao fato do príncipe, não se enquadra corretamente em se tratando de medidas de cunho sanitário a impor restrições de forma geral, em que pese autorizar exceções e regramento para o funcionamento de atividades especiais.

Nesse sentido, inclusive, a Lei 14.020/2020, ao instituir o Programa

Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, estabelece expressamente em seu art. 29, que não se aplica o disposto no art. 486 da CLT às hipóteses de paralisação ou suspensão de atividades empresariais determinada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal para o enfrentamento do estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus.

Ainda, as dificuldades financeiras alegadas pela primeira reclamada em sua defesa, bem como, as alterações patrimoniais posteriores decorrentes da relação com a segunda reclamada (suspensão de pagamentos) estão inseridos no risco da atividade e não sustentam o reconhecimento e enquadramento na hipótese prevista no artigo 502/CLT.

Ainda, conforme os termos da própria defesa, a situação decorrente da pandemia trouxe dificuldades à empresa, entretanto, não inviabilizou a continuidade de suas atividades, constando da própria defesa a alegação de que a ré ingressou com pedido de recuperação judicial, já deferida, instituto que visa sua recuperação econômica para prosseguimento das atividades e a manutenção de vínculo de trabalho dos empregados.

Nesse sentido, há que ressaltar que a própria reclamada reconhece em sua defesa que a empresa já enfrentava dificuldades antes da pandemia do Covid-19, desde 2017 ou 2019, a depender do indicador apontado pela reclamada.

Há que ressaltar, nesse aspecto, que a dificuldade econômica no cumprimento das obrigações não se iguala a impossibilidade, necessária a caracterizar a ocorrência de força maior, não havendo prova da extinção das atividades da empresa.

Assim, afasto a alegação de força maior e reconheço a dispensa imotivada por iniciativa da reclamada na data de 20/05/2020.

Das verbas rescisórias

Ante a dispensa imotivada, reputo procedentes os pedidos de saldo de salário de 20 dias, correspondentes ao mês de maio de 2020; aviso prévio indenizado de 36 dias, nos termos da Lei 12506/2011; 13º salário proporcional; férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional, devidos por direta disposição legal, sendo incontroverso que não houve o pagamento das verbas rescisórias devidas, limitando-se a primeira reclamada a informar que os valores respectivos encontram-se bloqueados nos autos da ação cautelar ajuizada pelo sindicato da categoria profissional.

Procedente também o pedido de diferenças das parcelas do FGTS+40% de todo o período laborado, excluída a incidência sobre as parcelas de férias indenizadas em função da OJ 195 SDI1, não tendo a primeira reclamada comprovado a regularidade dos depósitos.

Das multas dos art. 467 e 477 da CLT

Sustenta a primeira reclamada a impossibilidade de aplicação da multa prevista no art. 467 da CLT pelo não pagamento das verbas incontroversas em audiência, tendo em vista que os créditos pleiteados estão sujeitos à recuperação judicial e serão quitados na forma do plano apresentado perante o juízo respectivo, bem como, dada a indisponibilidade dos créditos por parte da empresa, na medida em que estão submetidos à apreciação pelos demais credores do respectivo plano de recuperação judicial.

Todavia, entendo que a não sujeição às multas previstas nos art. 467 e 477 não se aplica às empresas que se encontram em processo de recuperação judicial, entendimento que se extrai inclusive do teor da Súmula 388 do TST, que afasta a incidência das referidas multas com exclusividade para a massa falida.

Entendimento contrário convidaria as empresas em vicissitudes financeiras quaisquer a utilizar o instituto como forma de dispensar todos os seus empregados desobrigando-se do pagamento das multas pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias, inclusive salariais.

Assim, entendo que a legislação da recuperação judicial, que busca o incentivo ao adimplemento das obrigações, não afasta a incidência das penalidades que dão efetividade à legislação trabalhista.

Dessa forma, a multa do art. 467 da CLT é devida em função das verbas rescisórias pedidas na exordial serem decorrência direta do texto legal. Posto isto, aplico a multa.

No mesmo sentido, a multa do art. 477 é devida em função do não pagamento das verbas rescisórias no prazo determinado pela lei. Assim, julgo procedente o pedido de aplicação de multa do art. 477, § 8º da CLT.

Dos honorários advocatícios

Condeno as reclamadas ao pagamento de honorários advocatícios em 15%, em favor do reclamante, sobre o valor líquido da sentença, nos termos do art. 791-A da CLT, com atualização monetária nos termos da Súmula 14 do STJ.

Ainda, tendo o reclamante sucumbido em parte mínima do pedido, não há que se falar em honorários sucumbenciais em favor das

reclamadas, nos termos do parágrafo único, do art. 86, do Código de Processo Civil.

Da responsabilidade subsidiária

Restou incontroverso nos autos que as reclamadas firmaram contrato de prestação de serviço onde a primeira é prestadora de serviços especializados, atuando nos serviços de recepção, orientação, informação e atendimento aos cidadãos no posto do Poupatempo Guarulhos, não havendo negativa pela segunda reclamada quanto à prestação de serviços pelo obreiro.

A decisão proferida pelo Colendo Supremo Tribunal Federal na ADC 16, afirma a responsabilidade subsidiária da Administração pública pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas do prestador, se evidenciada sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666/93, seja na fiscalização do cumprimento das obrigações da prestadora de serviço como empregadora, seja no correto cumprimento dos pagamentos pelo próprio ente público.

A Lei 8.666/93, em seu art. 67, determina que prestação do serviço será acompanhada e fiscalizada por representante da Administração especialmente designado, que anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionada à execução do contrato.

A Lei 8.666/93, em seu art. 70, determina que o contratado é responsável pelos danos causados, não excluindo ou reduzindo essa responsabilidade a fiscalização ou o acompanhamento pelo órgão interessado.

Assim, entendo que a Lei de Licitações determina: a fiscalização *in loco* da prestação de serviço por parte da Administração pública; o dever legal de verificar o pagamento correto dos encargos previdenciários e fundiários; bem como a fiscalização de qualquer dano aos trabalhadores.

No caso dos autos, restou comprovado o descumprimento de obrigações contratuais pela primeira reclamada desde 2019, com o inadimplemento da PLR, persistindo a irregularidade no ano de 2020, ante o não pagamento pela empresa do benefício do vale alimentação, estabelecido em norma coletiva, havendo que destacar ainda a irregularidade nos recolhimentos fundiários, situações que trouxeram lesões aos direitos dos trabalhadores e demonstram a inexistência de fiscalização eficaz pela segunda reclamada.

A segunda ré apresentou aos autos enorme número de documentos, vasta documentação visando comprovar o exercício de regular fiscalização, dentre os documentos a investigação de fraude nos

recolhimentos previdenciários e a retenção de faturas de pagamentos destinados à primeira reclamada.

Entretanto, há que ressaltar que segunda reclamada somente adotou medidas para investigação de fraude nos recolhimentos previdenciários após denúncia realizada pelos trabalhadores terceirizados no Canal do Colaborador, conforme demonstram os documentos apresentados em id ded09bc - Pág. 12 a 32.

No mesmo sentido, a retenção de faturas de pagamento destinados à primeira reclamada só foi efetuada pela segunda ré após ajuizamento de ação cautelar pelo sindicato da categoria profissional em maio de 2020, conforme demonstram os documentos apresentados em id 9fab961.

Entendo que a documentação apresentada pela segunda ré é insuficiente a comprovar a sua regular fiscalização como tomadora da prestação de serviços, conforme exige a lei. Ao contrário, conforme fundamentado, os documentos demonstram que a tomadora só adotou medidas efetivas após provocada, seja pelos próprios trabalhadores após grande número de denúncias, seja após ajuizamento de ação judicial pelo sindicato profissional.

A insuficiência da fiscalização por parte da segunda reclamada é evidenciada ainda pela circunstância de dispensa dos trabalhadores sem pagamento de qualquer verba rescisória, sequer o saldo de salário devido, pela primeira ré, havendo que destacar que os documentos juntados aos autos demonstram que somente em março de 2020, após denúncia pelos trabalhadores, documentos id a549f51 - Pág. 14 a 16, é que a segunda ré tomou ciência das reiteradas irregularidades cometidas pela empregadora, que já vinham do ano de 2019, sendo certo que a retenção de faturas só foi efetivada após determinação judicial no bojo da ação cautelar apresentada pelo sindicato da categoria profissional.

Assim, entendo que a segunda reclamada não fez prova dos deveres de fiscalização determinados na [Lei de Licitações](#), tendo, portanto, *culpa in vigilando* em relação ao não cumprimento das obrigações trabalhistas, fundiárias e previdenciárias apontadas nesta Sentença, bem como em relação a qualquer dano aos trabalhadores ligados a execução do contrato, não servindo a comprovar a regular fiscalização os documentos juntados aos autos pela segunda reclamada, conforme fundamentado.

Ainda, restou incontroverso que o reclamante prestava serviços em prol da segunda ré, sendo certo que resta evidenciado que a segunda reclamada não fiscalizava adequadamente as atividades referentes ao

contrato firmado com a primeira reclamada e também não fiscalizava o pagamento das parcelas devidas aos trabalhadores, havendo irregularidade reiterada nos recolhimentos relativos ao FGTS, entre outras irregularidades.

Assim, entendo subsidiariamente responsável a segunda reclamada, tomadora dos serviços do obreiro, inclusive conforme a tese fixada pelo E. Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 958252, com repercussão geral, tema 725.

Ainda, há que acrescentar em relação às alegações lançadas pela segunda reclamada em defesa, que no julgamento do RE 760.931 o E. Supremo Tribunal Federal apenas reforçou o entendimento já fixado na ADC 16.

Na decisão do RE 760.931, Tema 246 de Repercussão Geral, não houve alteração no entendimento do E.STF, prevalecendo a regra de que a administração não responde automaticamente, mas, responde se evidenciada sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações da prestadora de serviço como empregadora.

A tese fixada no RE 760.931 não exclui em absoluto a responsabilidade subsidiária da administração, como quer fazer crer a segunda reclamada, reiterando o juízo a necessidade de cumprimento dos ditames da lei de licitações com vistas à prova da efetiva fiscalização, não sendo suficientes a tanto os documentos apresentados pela segunda ré, conforme já fundamentado.

Assim, entendo subsidiariamente responsável a segunda reclamada, por todos os débitos da condenação, inclusive multas legais e cominadas.

Quanto às contribuições previdenciárias, a jurisprudência é pacífica no sentido da responsabilidade solidária do tomador, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212/91, bem como o art. 71, §2º da Lei 8.666/93.

Da justiça gratuita e outras disposições

Quanto à justiça gratuita, defiro ao reclamante o benefício, não havendo nos autos elementos a ilidir a presunção de veracidade de que goza a declaração de hipossuficiência firmada, conforme previsto no art. 1º da Lei 7.115/83 e art. 99, §2º do Código de Processo Civil, c/c o art. 769 da CLT, interpretação do §4º do art. 790 da CLT.

O art. 790 da CLT não autoriza o deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita à primeira reclamada tão somente em razão do processamento de recuperação judicial, não tendo a ré comprovado

insuficiência de recursos para o pagamento das custas, pelo que, indefiro a justiça gratuita à ré.

Quanto à compensação, fica desde já autorizada a compensação com eventuais valores pagos referentes às parcelas especificamente concedidas nesta sentença.

Ante a notícia de depósito de valores nos autos da Ação Cautelar 1000501-04.2020.5.02.0050, caberá às reclamadas a comprovação da efetiva transferência de valores ao reclamante, com a regular discriminação das verbas pagas para eventual abatimento/dedução de valores pagos a mesmo título.

Quanto aos juros e correção monetária, na forma do art. 39, §1º da [Lei 8.177/91](#), com aplicação das [Súmulas 200, 381, 439](#) e [OJ 382 SDI1 do TST](#). Natureza das verbas conforme o art. 28 da [Lei 8.212/91](#).

Quanto aos descontos previdenciários, cabem ao empregador o cálculo, retenção e recolhimento dos valores devidos, respondendo empregado e empregador pelas suas respectivas cotas partes, conforme os itens II e III da [Súmula 368 do TST](#), em atenção ao art. 832, §3º da [CLT](#), e de acordo com o art. 76 e ss. da [Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho](#). Determino que, autorizado pelo art. 876 e 832, §1º da [CLT](#), na forma do art. 35 da [Lei 8.212/91](#) e art. 198, 199 e 276, §4º do [Decreto 3.048/99](#); a Reclamada proceda a obrigação de fazer de efetuar os recolhimentos previdenciários, através de GFIP/NIT Retificadora (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social; e Número de identificação do Trabalhador), de forma a fazer constar no sistema do INSS, as contribuições pagas, referentes as verbas salariais do contrato de trabalho, mês a mês, respeitados os limites e isenções tributárias. Juros e multa nos termos do art. 35 da [Lei 8.212/91](#), c/c art. 61, da [Lei 9.430/1996](#). A Reclamada tem prazo de 15 dias para a comprovação dos recolhimentos previdenciários, contado da intimação da sentença de liquidação, sob pena de multa de diária de R\$200,00, até o limite de 60 dias, a ser revertida em favor do reclamante, com base no 832, §1º da [CLT](#) e art. 536 e ss. do [CPC](#), sem prejuízo da execução. A comprovação do correto recolhimento será feita somente através da apresentação do histórico ou extrato do Cadastro Nacional de Informações Sociais-CNIS do Reclamante, constando os valores de contribuição, mês a mês.

Quanto ao imposto de renda da pessoa física, as partes responderão pelos descontos fiscais nos termos da legislação própria, com retenção na fonte. O cálculo do tributo levará em consideração as tabelas e alíquotas das épocas próprias a que se referem tais rendimentos, devendo

o cálculo ser mensal e não global, conforme IN RFB 1.500/2014. Não incide Imposto de Renda sobre juros de mora, de natureza indenizatória, a teor do art. 404 do CC e OJ SDI1 400 do TST.

Quanto à forma de cumprimento da sentença, fica desde já, a reclamada intimada de que deverá pagar o valor certo da condenação, no prazo de 15 dias a contar do trânsito em julgado da decisão que tornar líquido o valor da condenação, intimação da sentença de liquidação, sob pena de ser acrescida a multa de 10% sobre o referido valor, passando-se, de imediato, à penhora e demais atos executórios, nos termos do art. 832, §1º da CLT, art. 536, §1º do CPC e art. 774, II, IV, V e § do CPC.

III - CONCLUSÃO

Diante do exposto, julgo PROCEDENTE EM PARTE a reclamação formulada por XXXX em face de XXXX e XXXX, para condenar a primeira reclamada e, subsidiariamente, a segunda reclamada, a pagar ao reclamante: vale alimentação, devolução de contribuição assistencial, saldo de salário, aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais +1/3, FGTS+40%, multas dos arts. 467 e 477 da CLT e honorários advocatícios. Condeno as reclamadas ainda aos recolhimentos fiscais e previdenciários devidos. Tudo conforme a fundamentação. Custas processuais pelas reclamadas de R\$200,00 (duzentos reais), calculadas sobre o valor arbitrado da condenação de R\$10.000,00 (dez mil reais). Notifiquem-se as partes. Nada mais.

Guarulhos/SP, 01 de fevereiro de 2021.

CARLOS ABENER DE OLIVEIRA RODRIGUES FILHO
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

PROCESSO TRT/SP N. 1001149-28.2020.5.02.0391

Vara do Trabalho de Poá/SP

Juiz (a) Prolator (a): Willian Alessandro Rocha

Disponibilizada no DEJT de 19/02/2021

SENTENÇA**I - RELATÓRIO**

Relatório dispensado, na forma do artigo 852-I da CLT.

II – FUNDAMENTAÇÃO

Covid-19. Empregado idoso. Trabalho em *home office*

Pretende o reclamante que a reclamada compelida a retornar o empregado ao trabalho em domicílio, argumentando que se trata de pessoa idosa (64 anos de idade). Afirma que trabalhou em regime de teletrabalho até meados de outubro/2020, quando a XXXX teria expedido o Boletim n. 08, liberando o trabalho remoto apenas para empregados com mais de setenta anos, de modo que o reclamante deveria voltar ao trabalho presencial.

A reclamada defende a improcedência do pedido, alegando, em suma, que exerce atividade essencial, sendo que, com o retorno gradual das atividades econômicas, houve considerável aumento na utilização do transporte público, o que a obrigou a rever sua política de trabalho em *home office*, sendo que a atividade do reclamante é essencialmente presencial.

Pois bem.

Trata-se de caso de colisão de princípios, estando de um lado o direito fundamental à saúde do trabalhador e, de outro, o direito de toda a população de receber do Estado a prestação do serviço de transporte público.

A Constituição Brasileira prevê a saúde como direito social (artigo 6º).

Outrossim, a CRFB garante a todos os trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, XXII).

Já no seu artigo 196, a Constituição disciplina que

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de

doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

E o artigo 200, VIII, da CRFB atribui ao sistema único de saúde a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

José Afonso da Silva, citando Franco Giampietro, conceitua o meio ambiente do trabalho como sendo “um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam” (*in* Direito Ambiental Constitucional. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 2017. p. 24).

Carlos Henrique Bezerra Leite e Laís Durval Leite afirmam que o “meio ambiente do trabalho ecologicamente equilibrado é um direito humano e fundamental dos trabalhadores à sadia qualidade de vida física, psíquica, social e moral no ambiente laboral”, impondo-se

ao empregador (e aos tomadores de serviços em geral) o dever fundamental, decorrente da função socioambiental da empresa, de assegurar a sadia qualidade de vida (física, psíquica e moral) dos trabalhadores, pelo que deve cumprir, efetivamente, as normas de proteção à vida, à saúde, à higiene e à segurança do meio ambiente de trabalho (*in* Legitimidade ativa para a tutela processual do equilíbrio do meio ambiente do trabalho. Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. Coordenadores: FELICIANO, Guilherme Guimarães, et al. São Paulo: LTr, 2020. p. 523).

A saúde e o meio ambiente do trabalho são, portanto, direitos fundamentais de todos os trabalhadores e da sociedade em geral.

Sendo direitos fundamentais, possuem eficácia vertical e horizontal, de modo que poderá o titular do direito fundamental exigir que tanto o Estado como o particular respeitem o direito à saúde e ao meio ambiente equilibrado, com medidas omissivas (se abster de exigir trabalho em ambiente que cause elevado risco à saúde e segurança do trabalhador) e comissivas (fornecer equipamentos de proteção individual e coletiva e adotar medidas preventivas no ambiente de trabalho).

Cita-se, a propósito, a ponderação de Georgenor de Sousa Franco Filho e Perlla Barbosa Pereira Maués, para quem

o meio ambiente de trabalho configura-se como um direito

transindividual, pelo fato de não haver qualquer restrição, garantido, portanto, a todo trabalhador (*in* Greve Ambiental Trabalhista: instrumento de efetivação da dignidade humana do trabalhador. Direito Ambiental do Trabalho: apontamentos para uma teoria geral. Volume 5. Coordenadores: FELICIANO, Guilherme Guimarães, et al. São Paulo: LTr, 2020. p. 514).

Nesse contexto, a prevenção e a precaução são os princípios motores do meio ambiente do trabalho, exigindo-se do empregador, responsável pela sua manutenção (artigo 157da CLT), medidas que possam eliminar o risco de acidentes e de contração de doenças ocupacionais.

De outro lado, tal como sustentado pela XXXX, ela se trata de empresa pública que presta o relevante serviço de transporte público.

Não se discute o caráter essencial da atividade da reclamada.

A questão é: como compatibilizar a manutenção das atividades essenciais com a proteção da saúde dos trabalhadores (e do reclamante, em especial) e com a proteção do meio ambiente de trabalho, todos com estatura constitucional?

Ante a aparente colisão entre princípios constitucionais, cabe ao intérprete avaliar quais dos princípios preponderam, buscando sempre a harmonização e a concordância prática entre eles.

Para solução de casos envolvendo a colisão de princípios, ALEXY sugere a aplicação da “lei da ponderação”, a qual reza que

quanto maior o grau de descumprimento de ou de interferência em um princípio, maior deve ser a importância do cumprimento do outro princípio (*in* Teoria discursiva do direito. Organização, tradução e estudo introdutório por Alexandre Travessoni Gomes Trivisonno. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2015. p. 154).

O filósofo alemão explica a sua teoria nos seguintes termos:

A lei da ponderação mostra que a ponderação pode ser dividida em três passos ou níveis. No primeiro nível trata-se o grau de descumprimento ou de interferência em um princípio. A ele se segue, no próximo nível, a identificação da importância do cumprimento do princípio oposto. Finalmente, no terceiro nível, identifica-se se a importância do cumprimento do princípio oposto justifica o descumprimento do outro princípio ou a interferência nele.

Além da técnica da ponderação, deve-se buscar a concordância prática entre os princípios, isto é, buscar aplicá-los em conjunto, na medida do possível, preservando-os ao máximo.

O Ministro do STF, Luís Roberto BARROSO (*in* Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 344), ensina o seguinte no que toca à concordância prática:

Portanto, na harmonização de sentido entre normas contrapostas, o intérprete deverá promover a concordância prática entre os bens jurídicos tutelados, preservando o máximo possível de cada um. Em algumas situações, precisará recorrer a categorias como a teoria dos limites imanentes: os direitos de uns têm de ser compatíveis com os direitos de outros. E em muitas situações, inexoravelmente, terá de fazer ponderações, com concessões recíprocas e escolhas.

Além disso, a colisão dos princípios deve ser analisada através do postulado da proporcionalidade (na dicção de Humberto Ávila) ou da máxima da proporcionalidade (na dicção de Robert Alexy).

Segundo o filósofo alemão,

afirmar que a natureza dos princípios implica a máxima da proporcionalidade significa que a proporcionalidade, com suas três máximas parciais da adequação, da necessidade (mandamento do meio menos gravoso) e da proporcionalidade em sentido estrito (mandamento do sopesamento propriamente dito), decorre logicamente da natureza dos princípios, ou seja, que a proporcionalidade é deduzível dessa natureza (*in* Teoria dos direitos fundamentais. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2ª edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2017. p. 116-117)

Nas palavras de ÁVILA, o postulado da proporcionalidade

Se aplica apenas a situações em que há uma relação de causalidade entre dois elementos empiricamente discerníveis, um meio e um fim, de tal sorte que se possa proceder aos três exames fundamentais: o da adequação (o meio promove o fim?), o da necessidade (dentre os meios disponíveis e igualmente adequados para promover o fim, não há outro meio menos restritivo do (s) direito(s) fundamentais afetados?) e o da proporcionalidade em sentido estrito (as vantagens

trazidas pela promoção do fim correspondem às desvantagens provocadas pela adoção do meio?) (*in* Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos – 18 ed. rev e atual. – São Paulo: Malheiros, 2018. p. 206).

Nesse passo, tem-se de um lado a saúde e segurança do reclamante e a proteção do meio ambiente do trabalho, direitos fundamentais previstos nos artigos 7º, XXII, e 200, VIII da CRFB, sendo legítima a defesa desses direitos mediante a imposição de algumas restrições ao serviço de transporte público.

No caso em apreço, o reclamante possui 64 anos de idade (fl. 30) e integra o grupo de risco de contágio da Covid-19, como, a propósito, a própria XXXX reconhece (fl. 127).

Fixadas essas premissas, observo que é fato público e notório que o Brasil, tal como diversos países do mundo, sofre grave crise em razão da pandemia da doença denominada Covid-19.

De se destacar que os números da pandemia são alarmantes, notadamente neste início de 2021, em que a média móvel de mortes ultrapassa a cifra de 1000 vidas ceifadas por dia em todo o Brasil. No Estado de São Paulo as autoridades estaduais recuaram no plano de retomada da economia, estando a Região Metropolitana da Capital Paulista atualmente enquadrada na fase 2 (laranja), a segunda mais restritiva, sendo que algumas regiões do Estado estão na fase vermelha, a mais restritiva (<https://www.saopaulo.sp.gov.br/planosp/>).

Nesse passo, não se sustentam os argumentos defensivos no sentido de que os números da pandemia da Covid-19 reduziram, pois a situação factual atualmente vivenciada é de aumento do número de mortos, como é fato público e notório.

A atual situação impõe à sociedade, às instituições públicas e privadas uma série de medidas drásticas para evitar a propagação do vírus, tendo atingido inclusive o Judiciário, sendo certo que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região já atua há onze meses em regime de trabalho remoto, com a finalidade de evitar aglomerações de pessoas, sendo realizadas audiências presenciais apenas nos casos em que não é possível a realização de modo telepresencial (artigo 6º, III, "a", da Resolução GP/CR n. 03/2020).

A propósito das medidas de precaução e prevenção, o E. TRT-SP, ao prever o retorno gradual das atividades presenciais, estabeleceu uma série de medidas preventivas de contágio, cabendo citar o artigo 3º da Resolução GP/CR n. 03/2020, *in verbis*:

Art. 3º Até que ocorra conversão em regime de teletrabalho por regulamento próprio, ou até que seja decretado o fim da pandemia de Covid-19, o trabalho remoto será adotado como alternativa preferencial em relação ao trabalho presencial, sempre que for viável pelos meios tecnológicos e de comunicação disponíveis. O teletrabalho será obrigatoriamente mantido em todas as unidades judiciárias e administrativas para magistrados e servidores que: (Caput alterado pela Resolução GP/CR nº 04/2020 - DeJT 25/09/2020)

I - fazem parte do grupo de risco;

II - comprovadamente, cuidam de pessoas idosas;

Parágrafo único. Considera-se grupo de risco: gestantes; lactantes; pessoas com mais de 60 (sessenta) anos; pessoas com doenças crônicas; doentes renais crônicos; diabéticos insulino dependentes e não insulino dependentes descompensados; obesos com IMC acima de 35; doenças imunossupressoras, respiratórias e outras comorbidades preexistentes que possam conduzir a um agravamento do estado geral de saúde a partir do contágio, com especial atenção para diabetes, tuberculose, doenças renais, síndrome da imunodeficiência adquirida - AIDS e coinfeções.

Malgrado se trate de norma interna deste Regional, utiliza-se como fundamento material para demonstrar que outros órgãos estão tomando medidas mais protetivas e tendencialmente mais eficazes que as adotadas pela XXXX, especialmente no tocante à proteção da saúde dos idosos, reconhecidamente pertencentes ao grupo de risco.

Nesse passo, embora não se negue o caráter de essencialidade das atividades da XXXX (artigo 3º, § 1º, V, do Decreto Federal n. 10.282/2020), não se pode deixar de considerar que ela possui outros empregados que não estão no grupo de risco e, por isso, podem substituir o reclamante em suas funções habituais até que haja condições sanitárias dele voltar ao trabalho sem risco à sua saúde.

Assim, a despeito de a reclamada, dada a sua atividade econômica, de caráter essencial, não estar impedida de continuar a sua atividade econômica, ela não está dispensada do cumprimento dos cuidados especiais decorrentes da pandemia da Covid-19. A propósito, prevê o § 7º do artigo 3º do Decreto Federal n. 10.282/2020 que "Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da Covid -19".

Portanto, analisando todo o conjunto normativo, embora seja permitido à reclamada continuar o desenvolvimento da sua atividade econômica, deve ela tomar as medidas preventivas estabelecidas no Decreto Estadual n. 64.884/2020, na Lei Federal n. 13.979/2020 e no Decreto Federal n. 10.282/2020.

Acrescento que a CRFB/1988 determina ser dever da coletividade, aí incluída a empregadora, defender e preservar o meio ambiente, no qual se inclui o meio ambiente de trabalho (artigo 225). Além disso, a Carta Constitucional prevê como direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII).

Outrossim, a Convenção da OIT n. 120 prevê em seus artigos 11 e 17 o seguinte:

Artigo 11. Todos os locais de trabalho deverão ser organizados de tal maneira que a saúde dos trabalhadores não seja exposta a qualquer efeito nocivo.

Artigo 17. Os trabalhadores deverão ser protegidos por medidas apropriadas e praticáveis contra as substâncias e processos incômodos, insalubres ou tóxicos ou perigosos, seja qual for a razão.

Quando a natureza do trabalho o exigir, a autoridade competente deverá prescrever a utilização de equipamentos de proteção individual.

No mesmo sentido, a Convenção da OIT n. 148, cujo artigo 11, item 1 prevê:

O estado de saúde dos trabalhadores expostos ou que possam estar expostos aos riscos profissionais devidos à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações no local de trabalho deverá ser objeto de controle, a intervalos apropriados, segundo as modalidades e nas circunstâncias fixadas pela autoridade competente. Este controle deverá compreender um exame médico anterior ao emprego e exames periódicos, conforme determine a autoridade competente.

Cito, finalmente, a Convenção n. 155 da OIT, cujo artigo 16 tem o seguinte teor:

Artigo 16

1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário,

os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle não envolvem riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deverão fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Assim, não há dúvidas de que a reclamada tem a obrigação de tomar todas as medidas para garantir a saúde dos seus empregados.

A propósito, a própria reclamada editou normas internas prevendo medidas protetivas à saúde de seus empregados. Com efeito, prevê o Boletim 06 de Ações Preventivas Covid-19:

1. Devem ser dispensados do trabalho imediatamente todos os colaboradores descritos nos seguintes casos:
 - a. Idosos na acepção legal do termo, por contar com idade igual ou superior a 60 (sessenta anos);

A norma acima materializa os princípios fundamentais de proteção à saúde, assim como os princípios da prevenção e da precaução, inerentes ao meio ambiente, aí incluído o do trabalho. Mais do que isso, implementa os mandamentos constitucionais e convencionais acima citados.

Como norma protetiva da saúde dos empregados e de proteção do meio ambiente de trabalho, se mostra benéfica aos trabalhadores, incorporando-se aos respectivos contratos de trabalho, não podendo ser suprimidas pela empregadora, na forma do artigo 468 da CLT e da Súmula 51 do C. TST.

Diante disso, é dever da reclamada cumprir as previsões do Boletim 06 de Ações Preventivas Covid-19.

De outro lado, não se mostra razoável e tampouco efetiva a política da reclamada de implementar novo protocolo de medidas de prevenção de contágio (Boletim 08), com trabalho remoto apenas para

os trabalhadores com mais de setenta anos e as gestantes, seja porque não se pode admitir alteração prejudicial aos empregados (artigos 468 da CLT e Súmula 51 do C. TST), seja porque a OMS inclui no grupo de risco as pessoas com mais de sessenta anos.

Perceba-se que a preocupação com o meio ambiente laboral é de tamanha importância que o Constituinte Estadual estabeleceu que “Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco” (artigo 229, § 2º, da Constituição do Estado de São Paulo).

Por fim, não se pode deixar de repelir a alegação defensiva no sentido de

que compete às autoridades administrativas – e não ao Poder Judiciário – decidir sobre as medidas de enfrentamento à pandemia de Covid-19, por se tratar de questão administrativa complexa, a qual depende de flexibilidade na mobilização de recursos humanos e materiais, devendo a Administração se nortear pela imposição constitucional de não interrupção dos serviços essenciais.

Data venia, é princípio consagrado constitucionalmente que nenhuma lesão ou ameaça a direito pode ser excluída da apreciação do Poder Judiciário (CRFB, artigo 5º, XXXV), quanto mais um direito relativo à saúde!

Portanto, deve ser mantido o protocolo anterior, mais protetivo à saúde dos empregados e da população em geral. Note-se que a decisão não tem o condão de tornar impossível o exercício da atividade da reclamada, sabidamente essencial, pois basta à reclamada organizar a sua atividade de modo a garantir a prestação dos serviços e, ao mesmo tempo, proteger a saúde.

Quanto ao período de duração do trabalho em *home office*, tendo em vista a notícia de início da vacinação em âmbito nacional, com eficácia comprovada e aprovação da ANVISA, entendo razoável que a obrigatoriedade de manutenção do teletrabalho se dê até o momento em que o reclamante possa tomar a segunda dose da vacina, segundo cronograma governamental.

Por todo o exposto, confirmando a decisão liminar de fls. 62-68, acolho os pedidos da petição inicial, determinando que a ré cumpra as diretrizes estabelecidas no Boletim 06 de Ações Preventivas Covid-19, dispensando o reclamante do trabalho presencial e escalando-o no regime de trabalho domiciliar (*home office*), sem prejuízo dos salários, até o

momento em que o reclamante possa tomar a segunda dose da vacina, segundo cronograma governamental. O descumprimento das obrigações acima ensejará a aplicação de multa diária de R\$ 500,00, sem limitação temporal, pois a exposição aos riscos à saúde se potencializa no tempo.

Esclareço que eventual recusa injustificada do reclamante em tomar vacina disponibilizada pela empregadora ou pelo Poder Público, desde que a vacina esteja aprovada pela ANVISA, desobrigará a empregadora de continuar pagando os salários enquanto o reclamante não retornar às suas atividades laborais, podendo, então, a empregadora exigir o trabalho presencial.

Justiça gratuita

O último salário recebido pelo reclamante (R\$ 6.889,04) é superior a 40% do teto do RGPS.

De outro lado, o autor não comprovou, por outros meios, a impossibilidade de custear as despesas do processo sem prejuízo do seu sustento.

Observo não haver inconstitucionalidade do referido dispositivo legal, pois a sua redação é semelhante à do próprio inciso LXXIV do artigo 5º da CRFB, que também exige a comprovação da insuficiência de recursos para que os cidadãos tenham direito à assistência jurídica integral e gratuita. Embora não se confundam a assistência jurídica gratuita com a justiça gratuita, não se pode esquecer que esta é um dos elementos daquela.

Indefiro.

Honorários advocatícios

A presente demanda foi ajuizada em 29/11/2020, já sob a égide da novel legislação trabalhista introduzida pela Lei 13.467/2017.

Aplicável, portanto, o quanto disposto no art. 791-A, da CLT. Assim, ponderando a alta complexidade da presente causa e os demais elementos constantes do parágrafo segundo do art. 791-A, da CLT, condeno a reclamada a pagar honorários de sucumbência ao patrono do autor, no importe de R\$ 315,00, equivalente a 15% do valor da causa.

Litigância de má-fé

Não vislumbro má-fé na conduta do autor, que tão somente exerceu seu direito constitucional de ação, sem abusos, tendo, a propósito, sido vencedor na maior parte dos seus pedidos, o que bem evidencia que não intentou objetivo ilegal com o processo.

O tão só fato de requerer a justiça gratuita sem preencher os requisitos legais não caracteriza litigância de má-fé, até mesmo porque há interpretação controvertida quanto ao alcance do artigo 790, § 3º, da CLT.
Rejeito.

Correção monetária e juros de mora

A correção monetária é devida desde o momento em que o credor poderia legalmente exigir a parcela, até que ocorra o efetivo pagamento.

Em respeito à decisão do STF nas ADC's 58 e 59, deve-se aplicar o IPCA-e na fase pré-judicial até a citação e a taxa SELIC (contemplando correção monetária e juros) a partir de então.

Os juros de mora deverão ser apurados somente após a dedução das contribuições previdenciárias (cota do empregado) e fiscais.

Contribuições previdenciárias e fiscais

Inexistem contribuições previdenciárias e fiscais por recolher, ante a natureza das obrigações impostas.

III - DISPOSITIVO

Diante do exposto, ACOELHO as pretensões deduzidas pelo XXXX em face de XXXX, condenando a ré ao cumprimento das diretrizes estabelecidas no Boletim 06 de Ações Preventivas Covid-19, dispensando o reclamante do trabalho presencial e escalando-o no regime de trabalho domiciliar (home office), sem prejuízo dos salários, até o momento em que o reclamante possa tomar a segunda dose da vacina, segundo cronograma governamental, sob pena de multa diária de R\$ 500,00, sem limitação temporal.

Indefiro a justiça gratuita ao reclamante.

Condeno a ré a pagar honorários de sucumbência ao advogado do autor, no importe de R\$ 315,00.

Tudo nos termos da fundamentação, que integra esse dispositivo para todos os fins legais.

Custas, pela ré, calculadas sobre o valor da causa, de R\$ 2.100,00, no importe de R\$ 42,00.

Partes cientes.

Poa/SP, 04 de fevereiro de 2021.

WILLIAN ALESSANDRO ROCHA
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

PROCESSO TRT/SP N. 1000122-24.2021.5.02.0472

2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul
Juiz(a) Prolator(a): Isabela Parelli Haddad Flaïtt
Disponibilizada no DeJT de 11/05/2021

SENTENÇA**I – RELATÓRIO**

A presente demanda trabalhista segue o rito sumaríssimo previsto nos artigos 852-A a 852-I da Consolidação das Leis do Trabalho, incluídos pela Lei n. 9.957/2000, estando dispensado o relatório, a teor do que dispõe o artigo 852-I, da CLT, sendo que na fundamentação de cada pedido serão apontados os elementos de convicção do Juízo e expostos os resumos dos fatos relevantes ocorridos em audiência.

II – FUNDAMENTAÇÃO**1. Mérito**

1.1. Da rescisão do contrato. Nulidade da despedida por justa causa. Verbas Rescisórias. FGTS e multa indenizatória de 40%. Seguro desemprego. Multa do artigo 477 da CLT. Danos Morais

Afirma a autora que prestou serviços como “auxiliar de limpeza” para a reclamada de 11/12/2019 a 02/02/2021, quando foi dispensada por justa causa por não ter tomado a vacina de imunização contra a Covid-19. Alega que o fato de não ter comparecido no dia da vacinação não é suficiente para ensejar a demissão por justa causa, uma vez que não há lei que obrigue o empregado a ser vacinado e, portanto, não há configuração de falta grave praticada pelo mesmo. Requer, desta forma, a nulidade da justa causa e a conversão desta para despedida injusta, bem como as verbas rescisórias, a multa de 40% do FGTS e indenização por danos morais.

A reclamada defende em contestação a tese da vacinação compulsória, afirmando que a autora foi demitida por justa causa por ter se recusado duas vezes a tomar a vacina. Aduz que forneceu todas as informações e treinamentos necessários aos funcionários da empresa que trabalham perto ou na linha de frente da área de saúde, como é o caso da reclamante, que laborou no XXXX. Por fim, informa que uma funcionária que trabalha em hospital e que está na linha de frente do combate à Covid-19, não imunizada apresenta risco para si e para o restante da sociedade.

No caso dos autos, estando incontroverso que a reclamante de fato se recusou a tomar a vacina, resta a este juízo analisar se tal conduta configura ou não falta grave a ensejar a dispensa por justa causa.

A justa causa é a penalidade máxima aplicada pelo empregador no contrato de trabalho e por isso, deve ser analisada de forma minuciosa.

O emprego, constitui, usualmente, a única fonte de renda do trabalhador e da família dele, dependendo dessa relação a subsistência dele. O princípio da continuidade da relação de emprego traduz-se em presunção favorável ao autor (Súmula 212 do TST). Assim, a iniciativa do empregado quanto à rescisão contratual, seja pelo pedido de demissão seja pela prática de atos configuradores da justa causa deve ser sobejamente demonstrada pela empresa.

Sustentando a empregadora que houve motivo justificável para a dispensa da reclamante, compete-lhe o encargo de provar os fatos impositivos vindicados na petição inicial, nos termos do artigo 818 da CLT c/c artigo 373, inciso II do CPC/2015.

Analiso.

Primeiramente, friso que é de conhecimento geral e notório que a Pandemia da Covid-19 no Brasil já infectou mais de 15 milhões de pessoas e causou a morte de mais de 422 mil pessoas em pouco mais de um ano.

Segundo a médica pneumologista da Fiocruz, doutora XXXX, uma das maiores especialistas sobre o assunto em nosso país, em entrevista ao Site RADIS do Portal Fiocruz, afirmou veementemente que "a vacina é a única e perfeita solução de controle de uma epidemia do porte da Covid-19 (Fonte: <https://radis.ensp.fiocruz.br/index.php/home/entrevista/vacina-e-a-unica-solucao>)."

A campanha de vacinação no Brasil iniciou-se em 17/01/2021, dando prioridade aos agentes que laboram na linha de frente no combate à Covid-19. No momento, quase 36 milhões de pessoas já receberam uma dose da vacina no país. (Fonte: <https://g1.globo.com/bemestar/vacina/noticia/2021/05/09/brasil-aplicou-ao-menos-uma-dose-de-vacina-contr-a-covid-em-353-milhoes-de-pessoas-aponta-consorcio-de-veiculos-de-imprensa.ghtml>).

Uma das primeiras normas que tratou sobre compulsoriedade da vacinação, especificamente contra a Covid-19 no Brasil, foi a Lei 13.979 publicada em 07/02/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.

A referida Lei deixa expressa em seu artigo 3º a possibilidade da adoção da vacinação compulsória, desde que preenchidos determinados requisitos:

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

(...)

§ 1º As medidas previstas neste artigo somente poderão ser determinadas com base em **evidências científicas** e em **análises sobre as informações estratégicas em saúde** e deverão ser **limitadas no tempo e no espaço** ao mínimo indispensável à promoção e à preservação da saúde pública. (grifo)

No mesmo sentido foi o entendimento do Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADIs 6586 e 6587 e do ARE 1.267.897, todos publicados em 17/12/2020:

Ementa: Ações diretas de inconstitucionalidade. Vacinação compulsória contra a Covid-19 prevista na Lei 13.979/2020. Pretensão de alcançar a imunidade de rebanho. Proteção da coletividade, em especial dos mais vulneráveis. Direito social à saúde. Proibição de vacinação forçada. Exigência de prévio consentimento informado do usuário. Intangibilidade do corpo humano. Prevalência do princípio da dignidade humana. Inviolabilidade do direito à vida, liberdade, segurança, propriedade, intimidade e vida privada. Vedação da tortura e do tratamento desumano ou degradante. Compulsoriedade da imunização a ser alcançada mediante restrições indiretas. Necessidade de observância de evidências científicas e análises de informações estratégicas. Exigência de comprovação da segurança e eficácia das vacinas. Limites à obrigatoriedade da imunização consistentes na estrita observância dos direitos e garantias fundamentais. Competência comum da união, estados, distrito

federal e municípios para cuidar da saúde e assistência pública. ADIs conhecidas e julgadas parcialmente procedentes. I – **A vacinação em massa da população constitui medida adotada pelas autoridades de saúde pública, com caráter preventivo, apta a reduzir a morbimortalidade de doenças infecciosas transmissíveis e a provocar imunidade de rebanho, com vistas a proteger toda a coletividade, em especial os mais vulneráveis.** II – A obrigatoriedade da vacinação a que se refere a legislação sanitária brasileira não pode contemplar quaisquer medidas invasivas, aflitivas ou coativas, em decorrência direta do direito à intangibilidade, inviolabilidade e integridade do corpo humano, afigurando-se flagrantemente inconstitucional toda determinação legal, regulamentar ou administrativa no sentido de implementar a vacinação sem o expresso consentimento informado das pessoas. III – **A previsão de vacinação obrigatória, excluída a imposição de vacinação forçada, afigura-se legítima, desde que as medidas às quais se sujeitam os refratários observem os critérios constantes da própria Lei 13.979/2020, especificamente nos incisos I, II, e III do § 2º do art. 3º, a saber, o direito à informação, à assistência familiar, ao tratamento gratuito e, ainda, ao “pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas”, bem como os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de forma a não ameaçar a integridade física e moral dos recalcitrantes.** IV – A competência do Ministério da Saúde para coordenar o Programa Nacional de Imunizações e definir as vacinas integrantes do calendário nacional de imunização não exclui a dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios para estabelecer medidas profiláticas e terapêuticas destinadas a enfrentar a pandemia decorrente do novo coronavírus, em âmbito regional ou local, no exercício do poder-dever de “cuidar da saúde e assistência pública” que lhes é cometido pelo art. 23, II, da Constituição Federal. V - ADIs conhecidas e julgadas parcialmente procedentes para conferir interpretação conforme à Constituição ao art. 3º, III, d, da Lei 13.979/2020, de maneira a estabelecer que: (A) a vacinação compulsória não significa vacinação forçada, por exigir sempre o consentimento do usuário, podendo, contudo, ser implementada por meio de medidas indiretas, as quais compreendem, dentre outras, a restrição ao exercício de certas atividades ou à frequência de determinados lugares, desde que previstas em lei, ou dela decorrentes, e (i) tenham como base evidências científicas e análises estratégicas pertinentes, (ii) venham acompanhadas de ampla informação sobre a eficácia, segurança e contraindicações dos imunizantes, (iii) respeitem a dignidade humana e os direitos

fundamentais das pessoas; (iv) atendam aos critérios de razoabilidade e proporcionalidade, e (v) sejam as vacinas distribuídas universal e gratuitamente; e (B) tais medidas, com as limitações expostas, podem ser implementadas tanto pela União como pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, respeitadas as respectivas esferas de competência. (ADI 6586, Relator(a): Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020, Processo Eletrônico DJe-063 Divulg 06-04-2021 Public 07-04-2021)

(...)

Ementa: Direito constitucional. Recurso extraordinário. Repercussão geral. Vacinação obrigatória de crianças e adolescentes. Ilegitimidade da recusa dos pais em vacinarem os filhos por motivo de convicção filosófica. 1. Recurso contra acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP) que determinou que pais veganos submetessem o filho menor às vacinações definidas como obrigatórias pelo Ministério da Saúde, a despeito de suas convicções filosóficas. 2. A luta contra epidemias é um capítulo antigo da história. Não obstante o Brasil e o mundo estejam vivendo neste momento a maior pandemia dos últimos cem anos, a da Covid-19, outras doenças altamente contagiosas já haviam desafiado a ciência e as autoridades públicas. Em inúmeros cenários, a vacinação revelou-se um método preventivo eficaz. E, em determinados casos, foi a responsável pela erradicação da moléstia (como a varíola e a poliomielite). As vacinas comprovaram ser uma grande invenção da medicina em prol da humanidade. 3. **A liberdade de consciência é protegida constitucionalmente (art. 5º, VI e VIII) e se expressa no direito que toda pessoa tem de fazer suas escolhas existenciais e de viver o seu próprio ideal de vida boa. É senso comum, porém, que nenhum direito é absoluto, encontrando seus limites em outros direitos e valores constitucionais. No caso em exame, a liberdade de consciência precisa ser ponderada com a defesa da vida e da saúde de todos (arts. 5º e 196), bem como com a proteção prioritária da criança e do adolescente (art. 227). 4. De longa data, o Direito brasileiro prevê a obrigatoriedade da vacinação. Atualmente, ela está prevista em diversas leis vigentes, como, por exemplo, a Lei n. 6.259/1975 (Programa Nacional de Imunizações) e a Lei n. 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Tal previsão jamais foi reputada inconstitucional. Mais recentemente, a Lei n. 13.979/2020 (referente às medidas de enfrentamento da pandemia da Covid-19), de iniciativa do Poder Executivo, instituiu comando na mesma linha. 5. **É legítimo impor o caráter compulsório de vacinas que tenha registro em órgão****

de vigilância sanitária e em relação à qual exista consenso médico-científico. Diversos fundamentos justificam a medida, entre os quais: a) o Estado pode, em situações excepcionais, proteger as pessoas mesmo contra a sua vontade (dignidade como valor comunitário); b) a vacinação é importante para a proteção de toda a sociedade, não sendo legítimas escolhas individuais que afetem gravemente direitos de terceiros (necessidade de imunização coletiva); e c) o poder familiar não autoriza que os pais, invocando convicção filosófica, coloquem em risco a saúde dos filhos (CF/1988, arts. 196, 227 e 229) (melhor interesse da criança). 6. Desprovimento do recurso extraordinário, com a fixação da seguinte tese: **É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no Programa Nacional de Imunizações, ou (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei ou (iii) seja objeto de determinação da União, Estado, Distrito Federal ou Município, com base em consenso médico-científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar.**

(ARE 1267879, Relator(a): Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 17/12/2020, Processo Eletrônico Repercussão Geral - Mérito DJe-064 Divulg 07-04-2021 Public 08-04-2021)

Por fim, encampando a tese defendida pelo STF e em concordância com as medidas dispostas na [Lei 13.979/2020](#), o Ministério Público do Trabalho publicou em Janeiro de 2021 o “Guia Técnico Interno do MPT sobre Vacinação da Covid-19” (disponível para consulta e download no site <https://mpt.mp.br>) que lista como objetivo primordial auxiliar “no enfrentamento de questões decorrentes dos impactos da pandemia de Covid - 19 nas relações de trabalho, e na sociedade em geral”.

O item II do Guia, referente às repercussões nas relações de trabalho, dispõe que:

Diante desse cenário legal e jurisprudencial, é de se concluir que a **vacinação, conquanto seja um direito subjetivo dos cidadãos, é também um dever, tendo em vista o caráter transindividual desse direito e as interrelações que os cidadãos desenvolvem na vida em sociedade.** Neste sentido, o direito à vacinação também pode constituir um dever nas hipóteses em que envolve questões de saúde pública, como nos casos de epidemias e pandemias. **Por isso, o direito-dever à vacinação, como uma das prestações compreendidas no direito à saúde, tem,**

do mesmo modo, eficácias vertical e horizontal, obrigando, a um só tempo, tanto o Poder Público a realizar as ações para efetivá-lo, quanto os particulares a realizarem medidas para a sua concretização, e, ainda, submeterem-se ao comando compulsório de vacinação.” (grifo)

Mais adiante o Guia enumera diversas consequências lógicas de tudo que foi nele exposto, concluindo que se o trabalhador se recusar injustificadamente a ser vacinado, mesmo após lhe ser disponibilizado o direito à informação, poderá configurar falta grave e aplicação de sanções previstas na CLT:

X. Diante da recusa, a princípio injustificada, deverá o empregador verificar as medidas para esclarecimento do trabalhador, fornecendo todas as informações necessárias para elucidação a respeito do procedimento de vacinação e das consequências jurídicas da recusa;
 XI. **Persistindo a recusa injustificada, o trabalhador deverá ser afastado do ambiente de trabalho, sob pena de colocar em risco a imunização coletiva, e o empregador poderá aplicar sanções disciplinares, inclusive a despedida por justa causa, como ultima ratio, com fundamento no artigo 482, h, combinado com art. 158, II, parágrafo único, alínea “a”, pois deve-se observar o interesse público, já que o valor maior a ser tutelado é a proteção da coletividade.** (grifo)

Assim, após o cotejo da Lei e da Jurisprudência da Suprema Corte e em conjunto com as orientações do Ministério Público do Trabalho, este juízo entende que a vacinação compulsória é perfeitamente legal no caso em apreço, ainda mais por laborar a autora em ambiente hospitalar, o que a coloca em estado de vulnerabilidade, podendo tanto contagiar os colegas de trabalho e pacientes ou ser contagiada por eles.

Saliento que é dever do empregador propiciar condições dignas e decentes aos seus trabalhadores, observando as normas afetas ao meio ambiente de trabalho, visando sempre a tutela da dignidade, saúde e integridade física e psíquica daqueles que lhe prestam serviços, a teor do que dispõem os arts. 1º, III, 6º, 7º, inciso XXII, 200, VIII e 225, parágrafo 3º, da Constituição Federal e art. 157, I, da CLT.

Não é demais lembrar que

a interpretação do aludido dispositivo constitucional deve ser feita à luz do princípio da máxima efetividade”, outorgando-lhe maior eficácia e conferindo a essa norma fundamental, “ligada a todas as

outras normas, o máximo de capacidade de regulamentação e de realização” (MIRANDA, Jorge. Manual de Direito Constitucional. Tomo II - Constituição. 5a. ed., revista e atualizada. Lisboa: Coimbra Editora, 2003, pág. 291), de modo a autorizar a concretização não apenas do direito fundamental a um meio ambiente equilibrado (CRFB, arts. 200, caput e VIII, e 225), mas também do direito fundamental à saúde do trabalhador (CRFB, art. 6º c/c art. 196), uma das dimensões do direito à vida, o qual constitui “suporte para existência e gozo dos demais direitos, sendo necessário, para sua proteção, assegurar-se os seus pilares básicos: trabalho digno e saúde” (MELO, Raimundo Simão de. Proteção legal e tutela coletiva do meio ambiente do trabalho. In: Meio Ambiente do Trabalho - coordenação Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002, pp. 13- 4).

Logo, a necessidade de promover e proteger a saúde de todos os trabalhadores e pacientes do Hospital, bem como de toda a população deve se sobrepor ao direito individual da autora em se abster de cumprir a obrigação de ser vacinada.

Quanto aos requisitos exigidos para a implantação da vacinação compulsória previstos na Lei 13.979/2020 e no Guia do MPT, verifico que a reclamada os atendeu a contento. Em primeiro lugar, colacionou aos autos o Aviso de Advertência, enviado à autora em 27/01/2021, por ter se recusado a tomar a vacina pela primeira vez (fls. 73), o que oportunizou a reclamante apresentar explicações a cerca de algum impedimento legítimo em vacinar-se, ato que não foi noticiado nos autos.

Ademais, o Protocolo da Empresa no Combate e enfrentamento à Covid (fls. 119/159) contém todas as orientações e indicações de treinamentos para os empregados se protegerem de possíveis transmissões, cumprindo assim o seu dever de informar aos empregados sobre a saúde e segurança no trabalho.

E por fim, somente na data de 02/02/2021, após a segunda recusa em tomar a vacina, a autora recebeu a Comunicação de Dispensa Por Justa Causa, com base no artigo 482, alínea “h” da CLT – ato de indisciplina ou insubordinação. (fls. 118).

Diante de todo o exposto, reputo que a conduta da autora de se recusar a ser vacinada, laborando em um ambiente hospitalar e sem apresentar explicações médicas para uma possível abstenção, configura ato de insubordinação passível de demissão por justa causa, conforme corretamente aplicada pela empresa.

Logo, julgo improcedente o pedido de reversão da justa causa

para a dispensa injusta, bem como os pedidos de pagamento de verbas rescisórias decorrentes da reversão (aviso prévio, férias proporcionais, gratificação natalina proporcional, FGTS e multa de 40%), entrega de guias para levantamento do FGTS e habilitação no Seguro Desemprego, bem como a indenização por danos morais.

Por fim, julgo improcedente a multa do § 8º do art. 477 da CLT, pois não houve o desrespeito ao prazo legal previsto no parágrafo 6º do mesmo dispositivo legal.

1.2. Justiça Gratuita

Defiro ao autor os benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, parágrafos 3º e 4º da CLT, pois presentes os requisitos, sendo certo que não somente faz jus a tal benefício aqueles que possuem salário em valor igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, mas também aqueles que comprovarem não possuir condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

1.3. Honorários advocatícios de sucumbência

Considerando a total improcedência da ação, com fundamento no artigo 791-A da CLT, são devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora (parte ré), no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Ressalte-se que o percentual fixado se afigura proporcional à complexidade da causa, ao trabalho despendido pelo causídico, assim como coerente com os demais parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT, considerando que a autora é beneficiária da justiça gratuita, salvo se for obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado o valor dos honorários se, nos dois anos subseqüentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade da justiça, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

III- DISPOSITIVO

Isso posto, decido julgar totalmente IMPROCEDENTES as pretensões de XXXX (reclamante) em face de XXXX (reclamada), para o

fim de absolver a reclamada, tudo conforme a fundamentação supra que integra esse decisum como se nele estivesse inserida.

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Considerando a total improcedência da ação, com fundamento no artigo 791-A da CLT, são devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora (parte ré), no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Ressalte-se que o percentual fixado se afigura proporcional à complexidade da causa, ao trabalho despendido pelo causídico, assim como coerente com os demais parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT, considerando que a autora é beneficiária da justiça gratuita, salvo se for obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado o valor dos honorários se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade da justiça, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

A fim de evitar embargos declaratórios incabíveis, esclareço às partes que somente se admite essa modalidade recursal em casos de real contradição (aquela que ocorre entre os termos da própria decisão, e não entre a decisão e a prova dos autos), obscuridade ou omissão (somente em relação aos pedidos formulados pelas partes, e não referente aos argumentos das peças processuais que hajam sido rechaçados, ainda que de forma implícita, pelos fundamentos da sentença). Eventual inconformismo em relação ao decidido deve ser objeto de recurso apropriado perante a instância superior, dotado de efeito devolutivo amplo (CPC/2015, art. 1013, parágrafo 1º), sob pena de caracterização de embargos com propósito protelatório e aplicação das sanções processuais cabíveis (art. 80, 81 e 1.026 do CPC de 2015).

Ressalto, ademais, que é completamente desnecessária a interposição de Embargos Declaratórios para prequestionamento em primeira instância, pois se trata de requisito recursal exigido apenas nos apelos de índole extraordinária.

Destaca-se, ainda, que erros materiais não exigem embargos declaratórios para serem sanados, conforme art. 897-A, parágrafo único, da CLT.

Custas, pela reclamante, calculadas sobre o valor atribuído à causa

de R\$ 13.393,00 no importe de R\$ 267,86, dispensado o recolhimento, em razão do deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita.

Intimem-se as partes desta decisão.

Nada mais.

Sao Caetano do Sul/SP, 11 de maio de 2021.

ISABELA PARELLI HADDAD FLAITT

Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

PROCESSO TRT/SP N. 1000791-14.2020.5.02.0472

2ª Vara do Trabalho da São Caetano do Sul

Juiz(a) Prolator(a): Isabela Parelli Haddad Flaitt

Disponibilizada no DeJT de 18/02/2021

SENTENÇA

I – RELATÓRIO

Cuida-se de reclamação trabalhista, submetida ao Rito Ordinário, em que litigam os acima mencionados todos devidamente qualificados nos autos.

Alega o autor fazer jus aos direitos narrados e requerendo a condenação da reclamada ao pagamento das verbas elencadas na petição inicial (ID 81b5182).

Atribuiu à causa o valor de R\$ 81.677,12. Juntou documentos.

Pedido de Tutela Antecipada Indeferido (ID 7af4738).

Devidamente notificada, a ré anexou ao processo sua defesa (ID 6f0f68f).

Réplica à contestação (ID 4792121).

Designada perícia técnica para apuração de eventual insalubridade no ambiente de trabalho (ID 147a9de).

Apresentação do laudo pelo perito técnico (ID 8b7a70b), o qual foi impugnado pelo reclamante e seguido de esclarecimentos periciais (ID 7c909c7).

Em audiência, foi colhido o depoimento pessoal do autor e acolhida a contradita à sua testemunha. Após foi encerrada a instrução processual (ID 1e15a17).

Recusadas as propostas conciliatórias.

Razões finais em memoriais pelo reclamante (ID 51898ce) e remissivas pela reclamada.

Vistos e examinados os autos.

É o relatório.

Decido.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Mérito

1.1. Da Rescisão indireta. Das verbas contratuais e rescisórias. Da multa do artigo 477 da CLT. Danos Morais

Alega o reclamante que foi admitido pela Reclamada em 16.10.2019 para exercer a função de auxiliar administrativo, percebendo como remuneração mensal o valor de R\$ 1.371,37, sendo que devido ao estado de calamidade pública ante a propagação da Covid-19, a reclamada optou por suspender o contrato de trabalho. Aduz que, desde a referida suspensão, não recebeu qualquer valor referente ao pagamento dos seus salários.

Afirma que foi contratado para exercer a função de “auxiliar administrativo”, porém, exercia de fato a função de “assistente técnico” e de “motorista”, ficando inclusive em posse do veículo da empresa.

Por todo o exposto, requer a declaração de rescisão indireta do contrato de trabalho mantido com a reclamada, por culpa dessa, pois alega que a mesma não vêm cumprindo com suas obrigações legais, como o pagamento de salários, e que está exigindo esforços superiores às suas forças e alheios ao contrato de trabalho.

A reclamada, em defesa, sustenta que as causas alegadas pela autora são inverídicas e não merecem prosperar. Afirma que sempre pagou todos os salários do reclamante em dia e que decidiu por suspender o contrato de trabalho em acordo com a reclamante, com base na [MP 936/2020](#), pelo prazo de 60 dias. Informa que o termo de suspensão foi assinado em 11.05.2020 e enviado para o Ministério da Economia em 15.05.2020, conforme documentos acostados aos autos. Alega que, ao verificar que a análise do pedido de suspensão estava demorando, decidiu antecipar as férias do reclamante, para evitar maiores prejuízos.

Analisado.

A justa causa é tida em nosso ordenamento como a conduta faltosa que autoriza a resolução do contrato de trabalho. Tal conduta deve ser grave, tipificada em lei e ligada ao contrato laboral.

Provada a culpa ou dolo do agente, a rescisão do contrato é possível,

desde que haja tipicidade da conduta, nexo causal, proporcionalidade e razoabilidade, ausência de discriminação para a punição, única punição (princípio do *non bis in idem*), além de imediatidade em relação à conduta faltosa.

No caso de justa causa do empregado, a conduta deve estar tipificada no art. 482 da CLT e legislação esparsa. Para o empregador, analisa-se o art. 483 do mesmo diploma legal.

Tendo em vista o princípio da continuidade da relação de emprego, há uma presunção relativa, consubstanciada na Súmula 212 do C. TST, de que toda rescisão contratual é sem justa causa, cabendo ao empregador o ônus da prova em contrário.

Entretanto, o caso dos autos se trata de pretensão de rescisão indireta, devendo o obreiro comprovar que a relação de trabalho se tornou insustentável, em razão de condutas da ré que lhe prejudiquem.

A Medida Provisória nº 936/2020, que regia a matéria, foi convertida na Lei n. 14.020/2020, que discorre em seu artigos 5º e 8º sobre o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e da Suspensão Temporária do Contrato de Trabalho** nos seguintes termos:

Art. 5º Fica criado o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**, a ser pago nas seguintes hipóteses: Vide Lei n. 14.058, de 2020

I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e

II - **suspensão temporária do contrato de trabalho**.

§ 1º O **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado com recursos da União**.

§ 2º O **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será de prestação mensal** e devido a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e do salário ou **da suspensão temporária do contrato de trabalho**, observadas as seguintes disposições:

I - o empregador informará ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, **no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo**; Vide Lei n. 14.058, de 2020

II - a **primeira parcela será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da celebração do acordo**, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo a que se refere o inciso I deste parágrafo; e

III - o **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será pago exclusivamente enquanto durar a redução da jornada de trabalho e do salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho**.

§ 3º Caso a informação de que trata o inciso I do § 2º deste artigo não seja prestada no prazo previsto no referido dispositivo:

I - o empregador ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário ou à suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais e trabalhistas, até que a informação seja prestada;

II - a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada, e o benefício será devido pelo restante do período pactuado; e

III - a primeira parcela, observado o disposto no inciso II deste parágrafo, será paga no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que a informação tiver sido efetivamente prestada.

(...)

Art. 8º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei, **o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados**, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, **pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias**, fracionável em 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo. Vide Decreto n. 14.022, de 2020

§ 1º A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada, conforme o disposto nos arts. 11 e 12 desta Lei, por convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho ou **acordo individual escrito entre empregador e empregado**, devendo a proposta de acordo, nesta última hipótese, ser encaminhada ao empregado com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos.

§ 2º Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados; e

II - ficará autorizado a contribuir para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo, na forma do art. 20 desta Lei.

§ 3º O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos, contado da:

I - cessação do estado de calamidade pública;

II - data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou

III - data de comunicação do empregador que informe ao empregado

sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.
(grifos)

Em primeiro lugar, através de uma análise cronológica dos documentos colacionados aos autos, verifica-se que as fls. 208 e 210 indicam o pagamento do salário referente ao mês de abril.

Em seguida, verifica-se às fls. 204 que na data de 11.05.2020 foi celebrado acordo individual entre as partes objetivando a suspensão do contrato de trabalho por 60 dias, a contar de 12.05.2020. O documento de fls. 37 confirma que o Benefício foi realmente solicitado pelo empregador em 15.05.2020 e que, apesar de não indicar a data na qual foi emitido, informa que o Benefício ainda “está em análise”.

Por fim, os documentos de fls. 206/207 apontam o pagamento das férias referentes ao período aquisitivo 2019/2020, às quais foram usufruídas entre 13.07.2020 e 11.08.2020.

Assim, da análise dos documentos colacionados aos autos pela reclamada, verifico que esta narrou os fatos verdadeiramente e que não houve atraso ao pagamento do salário anterior ao acordo de suspensão contratual. Ademais, a concessão de férias antecipadas ao obreiro no mês de julho de 2020 também demonstra a boa-fé da reclamada em não deixar o empregado desamparado mesmo após cumprir todos os trâmites para requisição do benefício.

Portanto, se houve atraso no pagamento do benefício, o ocorrido não foi por culpa da reclamada, que efetuou o requerimento no prazo determinado na lei acima mencionada.

Ademais, em audiência, o próprio reclamante reconheceu que “após a propositura da ação, recebeu o benefício do governo, no primeiro mês recebeu todos os valores atrasados; salvo engano, recebeu a primeira parcela em julho;”.

Logo, não há que se falar em atraso no pagamento dos salários pela reclamada, pelo que julgo improcedentes os pedidos de pagamento dos salários de junho e julho de 2020 e de indenização por danos morais.

No que se refere à alegação de desvio e acúmulo de funções, a priori, saliento que o parágrafo único do artigo 456 da CLT preceitua que a falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Em audiência, o próprio reclamante afirmou que

(...) no início, ia ficar como auxiliar administrativo, para auxiliar o pessoal

do comercial e o pessoal das licitações; esse auxílio seria documentos, elaborar orçamentos, arquivar documentos dos processos finalizados, organizar papeladas; no final de novembro de 2019, a empresa propôs entrar na parte de assistência técnica, inicialmente para começar na parte administrativa, porém, já iniciou na parte técnica no setor de assistência; realizou um curso de dois dias de treinamento para iniciar nas máquinas mesas cirúrgicas, autoclaves e termodesinfectoras; a partir de então começou a realizar manutenção nessas máquinas; fazia também a parte de logística com coleta e entrega de materiais, mas apenas uma vez por semana, no restante dos dias fazia manutenção nas máquinas, preventiva e corretiva, nos clientes; basicamente eram essas as atividades; no período que começou a fazer a manutenção técnica, o depoente continuou a fazer a parte administrativa do setor de assistência técnica; o depoente já aplicou treinamentos de mesa cirúrgica para enfermeiros que iriam manipular o equipamento, fazia a instalação do equipamento e realizava o treinamento; não emitia laudo, pois não possui CREA, porém assinava como responsável técnico; Sr. XXXX emitia laudos, pois tinha CREA, era engenheiro; (...) com início da pandemia, a empresa disponibilizou o veículo para o depoente se locomover da residência para o trabalho e vice-versa, tendo o veículo ficado sob sua responsabilidade.

Das afirmações apresentadas pelo autor em depoimento pessoal, depreende-se que não há qualquer alteração contratual no curso do contrato no tocante às funções por ele exercidas, não ensejando violação ao artigo 468 da CLT. Ademais, o fato de o empregado realizar outras tarefas, dentro da mesma jornada laboral, não gera o direito ao recebimento de múltiplos salários.

Dessa forma, não havendo prova do ajuste entre as partes sobre as funções a serem desempenhadas, ou prova consistente sobre a pactuação de atribuições específicas, não há que se falar em acúmulo de função pela realização de atividades compatíveis com o cargo para o qual fora contratado, e dentro da mesma jornada laboral.

Além do mais, o reclamante não comprovou o desvio de função, pelas razões já explicitadas, não comprovando que as atividades que exerciam eram além do que fora pactuado, ônus que lhe cabia, conforme o artigo 818 da CLT c/c artigo 373, inciso I do CPC/2015.

Dessa forma, julgo improcedente o pedido de pagamento do desvio de função, pois não há o enquadramento, no caso em questão, da OJ n. 125 da SDI – I do C.TST.

Também julgo improcedente o pedido do acúmulo de função de motorista uma vez que o próprio autor confessou que se utilizava do veículo da empresa apenas para se deslocar no percurso casa-trabalho-casa.

Ainda que assim não fosse, cabe frisar que também não haveria acúmulo pelo simples fato de exercer a função de motorista concomitante com a função contratada.

Logo, por todo o exposto, não foi constatado pelo Juízo, diante das provas carreadas aos autos, o descumprimento grave e reiterado da legislação trabalhista por parte da reclamada durante a contratação da autora.

Assim, diante dos fatos apurados nesta demanda, considero que não foram preenchidos os requisitos para a caracterização da falta grave patronal, fato que não autoriza a procedência da rescisão indireta.

Destarte, **julgo improcedente** o pedido de rescisão indireta do contrato, e, diante da vigência do vínculo de emprego entre as partes até o presente momento, e com fundamento no princípio da continuidade do contrato de trabalho, já que a parte autora não cessou a prestação de serviços em favor da ré, e em razão de seu contrato estar suspenso quando do ajuizamento da demanda, resta prejudicada a análise dos pedidos de pagamento de verbas rescisórias (aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário proporcional, FGTS e multa de 40% do FGTS), multa do artigo 477 da CLT e indenização substitutiva ao período estável, ante a ausência de rescisão.

1.2. Equiparação salarial

Como decorrência do princípio da igualdade (ou da não-discriminação, para a doutrina trabalhista clássica), é devido o mesmo salário a todo o trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador (CLT, art. 461, caput), consistindo a equiparação salarial no mecanismo por meio do qual se corrigem as distorções nesse tema.

Basicamente, são quatro os requisitos da equiparação salarial: a) identidade de funções; b) identidade de empregador; c) identidade de localidade; e d) simultaneidade de exercício das funções. A presença destes quatro requisitos, concomitantemente, leva à presunção de necessidade de salário igual aos respectivos empregados, incumbindo ao reclamante a produção da prova respectiva.

Pode haver, todavia, fatos que excluam essa presunção, isto é, fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito à equiparação salarial, dentre eles: a) diferença de perfeição técnica; b) diferença de

produtividade; c) diferença de tempo de exercício na função de pelo menos dois anos; d) quadro de carreira organizado (art. 461, §§ 1º e 2º, CLT). Nesse cenário, incumbe à reclamada provar os fatos excludentes.

O entendimento da jurisprudência acerca do assunto está sintetizado na Súmula 6 do C. TST.

No caso dos autos, o autor postulou a equiparação de seus salários com o do paradigma XXXX, sob o fundamento de que exerciam a mesma função, simultaneamente, para a mesma empresa com as mesmas responsabilidades mas que o paradigma percebia remuneração média de R\$ 3.500,00 mensal.

A reclamada negou a identidade de funções, perfeição técnica e produtividade asseverando que o reclamante teve trajetória totalmente distinta do paradigma. Assim, sustenta a inaplicabilidade do art. 461 da CLT.

Nesse contexto, diante da negativa de identidade de funções, a prova de tal fato constitutivo permanece com o reclamante, nos termos do art. 818 da CLT c/c art. 333, II, do CPC, bem como da Súmula 6, do C. TST.

Entretanto, o reclamante não se desincumbiu satisfatoriamente de seu ônus probatório, uma vez que não produziu nenhuma prova sobre suas alegações.

Ademais, os e-mails de fls. 51/52 não demonstram a identidade de funções entre autor e paradigma, vez que apenas enumera uma série de atividades a serem exercidas por ambos, que faziam parte da mesma equipe, conforme confirmado em depoimento pessoal do autor.

Destarte, o Juízo está convencido de que reclamante e paradigma não exerciam a mesma função, mesmo cargo e mesmas atividades com igual produtividade e perfeição técnica, razão pela qual julgo improcedente o pleito de equiparação salarial da parte autora com o paradigma e seus reflexos.

Friso que o pedido de reconhecimento de desvio de função foi analisado no capítulo 1.1 desta fundamentação.

1.3. Adicional de insalubridade e reflexos

Alega a parte autora que laborava em ambiente exposto a agentes insalubres tendo em vista que realizava a manutenção de autoclaves, desentupindo encanamentos que ficavam localizados em hospitais.

A reclamada impugna a pretensão da parte autora, aduzindo que todas as atividades realizadas pelo autor não implicavam contato com agentes insalubres, pois o reclamante utilizava os equipamentos de proteção capazes de neutralizar qualquer perigo.

Houve a determinação da perícia técnica em que o perito de

confiança do juízo concluiu que: “Não foram consideradas insalubres”, durante todo o período não prescrito do pacto laboral, de acordo com a Portaria 3.214/78 do M.T.E, NR 15 – atividades e operações insalubres e seu sanexos. ” (grifo)

A reclamante impugnou o laudo apresentado pelo perito técnico, que apresentou esclarecimentos, ratificando-o.

Ainda que tal laudo não vincule o juízo (art. 479 do CPC/2015), não há nos autos quaisquer elementos capazes de descaracterizá-lo.

Assim, acolho as conclusões do laudo pericial e, julgo improcedente o pedido de pagamento de adicional de insalubridade e reflexos.

Face a sua sucumbência no objeto da pretensão, ante o não reconhecimento do adicional de insalubridade, fica a parte autora responsável pelo pagamento dos honorários periciais (art. 790-B da CLT).

Todavia, sendo o autor beneficiário da Justiça Gratuita, os honorários deverão ser arcados pela União, na forma da Resolução 66/2010 do CSJT e do Provimento GP/CR 02/2016 deste Regional.

Assim, fixo os honorários do perito técnico em R\$ 500,00, atendidos, assim, o tempo despendido para realização da perícia, bem como sua complexidade, grau de zelo do profissional, valores gastos com traslados, dentre outros, respeitados os limites do art. 3º, caput, da Resolução 66 do CSJT e do Provimento GP/CR 2/2016 deste Regional.

Transitada em julgado a presente decisão, a secretaria deverá expedir ofício ao E. TRT de requisição de pagamento de honorários periciais em favor do(s) perito(s).

1.4. Justiça Gratuita

Defiro ao autor os benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, parágrafos 3º e 4º da CLT, pois presentes os requisitos, sendo certo que não somente faz jus a tal benefício aqueles que possuem salário em valor igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, mas também aqueles que comprovarem não possuir condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

1.5. Honorários Advocatícios de Sucumbência

Considerando a total improcedência da ação, com fundamento no artigo 791-A da CLT, são devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora (parte ré), no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Ressalte-se que o percentual fixado se afigura proporcional à

complexidade da causa, ao trabalho despendido pelo causídico, assim como coerente com os demais parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT, considerando que o autor é beneficiário da justiça gratuita, salvo se for obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado o valor dos honorários se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade da justiça, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

III- DISPOSITIVO

Isso posto, decido julgar totalmente IMPROCEDENTES as pretensões de XXXX (reclamante) em face de XXXX (reclamada), para o fim de absolver a reclamada, tudo conforme a fundamentação supra que integra esse decisum como se nele estivesse inserida.

Defiro à parte autora os benefícios da justiça gratuita.

Face a sua sucumbência no objeto da pretensão, ante o não reconhecimento do adicional de insalubridade, fica a parte autora responsável pelo pagamento dos honorários periciais (art. 790-B da CLT).

Todavia, sendo o autor beneficiário da Justiça Gratuita, os honorários deverão ser arcados pela União, na forma da Resolução 66/2010 do CSJT e do Provimento GP/CR 02/2016 deste Regional.

Assim, fixo os honorários do perito técnico em R\$ 500,00, atendidos, assim, o tempo despendido para realização da perícia, bem como sua complexidade, grau de zelo do profissional, valores gastos com traslados, dentre outros, respeitados os limites do art. 3º, caput, da Resolução 66/2010 do CSJT e do Provimento GP/CR 2/2016 deste Regional.

Transitada em julgado a presente decisão, a secretaria deverá expedir ofício ao E. TRT de requisição de pagamento de honorários periciais em favor do(s) perito(s).

Considerando a total improcedência da ação, com fundamento no artigo 791-A da CLT, são devidos honorários de sucumbência ao advogado da parte vencedora (parte ré), no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Ressalte-se que o percentual fixado se afigura proporcional à complexidade da causa, ao trabalho despendido pelo causídico, assim

como coerente com os demais parâmetros previstos no §2º do artigo 791-A da CLT.

Nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT, considerando que o autor é beneficiário da justiça gratuita, salvo se for obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado o valor dos honorários se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado desta decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade da justiça, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

A fim de evitar embargos declaratórios incabíveis, esclareço às partes que somente se admite essa modalidade recursal em casos de real contradição (aquela que ocorre entre os termos da própria decisão, e não entre a decisão e a prova dos autos), obscuridade ou omissão (somente em relação aos pedidos formulados pelas partes, e não referente aos argumentos das peças processuais que hajam sido rechaçados, ainda que de forma implícita, pelos fundamentos da sentença). Eventual inconformismo em relação ao decidido deve ser objeto de recurso apropriado perante a instância superior, dotado de efeito devolutivo amplo (CPC/2015, art. 1013, parágrafo 1º), sob pena de caracterização de embargos com propósito protelatório e aplicação das sanções processuais cabíveis (art. 80, 81 e 1.026 do CPC de 2015).

Ressalto, ademais, que é completamente desnecessária a interposição de Embargos Declaratórios para prequestionamento em primeira instância, pois se trata de requisito recursal exigido apenas nos apelos de índole extraordinária.

Destaca-se, ainda, que erros materiais não exigem embargos declaratórios para serem sanados, conforme art. 897-A, parágrafo único, da CLT.

Custas, pelo reclamante, calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 81.677,12, no importe de R\$ 1.633,54, dispensado o recolhimento, em razão do deferimento dos benefícios da Justiça Gratuita.

Intimem-se as partes desta decisão.

Nada mais.

Sao Caetano do Sul/SP, 16 de fevereiro de 2021.

ISABELA PARELLI HADDAD FLAITT
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)

PROCESSO TRT/SP N. 1000766-98.2020.5.02.0472

2ª Vara do Trabalho da São Caetano do Sul
Juiz(a) Prolator(a): Isabela Parelli Haddad Flaitt
Disponibilizada no DeJT de 13/04/2021

I – RELATÓRIO

Cuida-se de reclamação trabalhista, submetida ao Rito Ordinário, em que litigam os acima mencionados todos devidamente qualificados nos autos.

Alega o autor fazer jus aos direitos narrados e requerendo a condenação da reclamada ao pagamento das verbas elencadas na petição inicial como equiparação salarial, horas extras, reembolso de despesas, devolução de descontos no TRCT, dias de férias não concedidos e danos morais (ID c0b3086).

Atribuiu à causa o valor de R\$ 223.680,00. Juntou documentos.

Devidamente notificada, a ré anexou ao processo sua defesa acompanhada de documentos (ID 9698d91).

Réplica à contestação (ID 7c2ef7b).

Em audiência foi colhido o depoimento das partes e de três testemunhas, sendo duas da autora e uma da reclamada. Após houve o encerramento da instrução processual (ID 464f1a6).

Recusadas as propostas conciliatórias.

Razões finais remissivas.

Vistos e examinados os autos.

É o relatório.

Decido.

II – FUNDAMENTAÇÃO

1. Preliminares.

1.1. Da impugnação ao valor da causa

O valor apresentado à causa guarda proporcionalidade com os pedidos e não representa a liquidação destes. Ademais, a reclamada não demonstrou a ocorrência de erro no valor indicado à causa, sendo que eventual procedência dos pedidos acarretará a determinação de recolhimento de custas sobre o valor da condenação, e não sobre o valor atribuído à causa, pelo que, resta ausente qualquer prejuízo à ré.

Rejeito a impugnação.

1.2. Impugnação aos documentos

A mera impugnação quanto à forma, sem qualquer impugnação quanto ao conteúdo, não invalida referidos documentos, já que a simplicidade do processo do trabalho não se coaduna com a exigência burocrática de autenticação de todos os documentos.

Ademais, a impugnação da reclamada se deu de forma genérica na medida em que não aponta de forma específica qualquer irregularidade, sendo desprovida de fundamentação.

Assim, rejeito a preliminar.

2. Da prejudicial de mérito

2.1. Prescrição quinquenal

A prescrição é a perda da pretensão da ação pela inércia do seu titular no decurso do tempo, sendo que na seara trabalhista, os prazos estão previstos no artigo 7º, art. XXIX, da Lei Maior, sendo de 2 anos para ajuizar a ação da extinção do contrato de trabalho e de 5 anos para postular os créditos decorrentes da relação laboral.

Assim, pronuncio a prescrição quinquenal e julgo extintas com resolução de mérito as pretensões referentes a eventuais direitos anteriores 24/07/2015, nos termos do art. 487, II, CPC, c/c art. 7º, XXIX, da CF.

3. Mérito

3.1. Da equiparação salarial

Como decorrência do princípio da igualdade (ou da não-discriminação, para a doutrina trabalhista clássica), é devido o mesmo salário a todo o trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador (CLT, art. 461, caput), consistindo a equiparação salarial no mecanismo por meio do qual se corrigem as distorções nesse tema.

Basicamente, são quatro os requisitos da equiparação salarial: a) identidade de funções; b) identidade de empregador; c) identidade de localidade; e d) simultaneidade de exercício das funções. A presença destes quatro requisitos, concomitantemente, leva à presunção de necessidade de salário igual aos respectivos empregados, incumbindo ao reclamante a produção da prova respectiva.

Pode haver, todavia, fatos que excluam essa presunção, isto é, fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito à equiparação salarial, dentre eles: a) diferença de perfeição técnica; b) diferença de produtividade; c) diferença de tempo de exercício na função de pelo menos dois anos; d) quadro de carreira organizado (art. 461, §§ 1º e 2º, CLT). Nesse cenário, incumbe à reclamada provar os fatos excludentes.

O entendimento da jurisprudência acerca do assunto está sintetizado na Súmula 6 do C. TST.

No caso, o reclamante alega que foi admitido pela reclamada em 01/06/2007 para exercer a função de “analista de crédito pleno” e que em 01/10/2016 foi promovido junto com seus colegas para “supervisor de mesa de crédito”. Alega o autor que a pós a promoção, passou a perceber o salário de R\$ 4.015,00, enquanto seus colegas XXXX e XXXX, apesar de exercerem a mesma função técnica e com a mesma perfeição passaram a receber R\$ 5.173,45 e R\$ 4.956,00, respectivamente. Assim, requer que a reclamada seja condenada ao pagamento da diferença salarial com os seus paradigmas, nos termos do art. 461.

Nesse contexto, as provas de tais fatos impeditivos são da reclamada (art. 818, CLT c/c art. 373, II, CPC; Súmula 6, TST), porém, a prova da identidade de funções permanece com o reclamante.

No depoimento pessoal do reclamante, ele disse que:

(...) XXXX era também supervisor, tendo sido promovido no mesmo dia do depoente, exercendo as mesmas tarefas, no mesmo setor, não exercendo nenhuma atividade diferente do depoente; XXXX também era supervisora e também foi promovida na mesma época que o depoente, exercendo as mesmas tarefas, no mesmo setor, não exercendo nenhuma atividade diferente do depoente; antes do depoente e dos paradigmas serem promovidos, todos eram analistas; todos foram promovidos para a mesma função; a URA -Call Center, ficava dentro do departamento; o depoente dava apoio na URA, MAS não era fixo na URA; não existia a função de supervisor da Ura; na Ura teve varias pessoas, por exemplo, a XXXX; XXXX ficou por um tempo fixa na URA; não se recorda se o XXXX ficou fixo na Ura; todos tinham como cargo o de supervisor de mesa de crédito;

As três testemunhas ouvidas no processo confirmaram as alegações iniciais quanto à identidade de funções com o paradigma XXXX. A primeira testemunha do autor afirmou que:

XXXX também era supervisor; ele cuidava do Call Center, era responsável pelo Call Center; o reclamante também trabalhava no Call Center, cuidava de uma equipe no Call Center; o reclamante era supervisor de crédito, analisava os créditos, junto como o depoente, o reclamante analisava o créditos assim como o Sr. XXXX; a atividade dos supervisores era igual; cada supervisor cuidava de 30 a 40 analistas,

enquanto que a segunda foi na mesma linha apontando que:

trabalhou junto com o reclamante, ele foi um dos supervisores da depoente; a depoente teve como supervisor também XXXX; cada supervisor tem uma equipe de analista; a depoente ficou sob a supervisão do XXXX por aproximadamente um ano e com o reclamante por seis meses aproximadamente; a depoente teve também como supervisora a Sra. XXXX, conhecida pela depoente como XXXX; acredita que a supervisora do Call Center era a XXXX; faziam a análise de crédito de todas as lojas da XXXX;

Por fim, a testemunha da reclamada ratificou os depoimentos anteriores, deixando claro que:

o reclamante era analista, depois o reclamante foi promovido a supervisor, mas não se recorda a data; a depoente também era supervisora; a atividade da depoente era controle de qualidade das análises de crédito, mas o cargo era igual; Sr. XXXX e reclamante faziam as mesmas atividades, mas em horários diferentes; a depoente trabalhou junto com o reclamante e Sr. XXXX; num período Sr. XXXX trabalhou em outro espaço físico; em junho de 2018 a depoente voltou a trabalhar junto com o reclamante; após fevereiro de 2017 a junho de 2018, o setor era o mesmo, mas o espaço físico era diferente; a Ura atende gestores de lojas; o reclamante não trabalhava na Ura, nem o Sr. XXXX.

É ônus do reclamante comprovar a equiparação salarial conforme o art. 818 da CLT c/c art. 373, I do CPC, mas também é ônus da reclamada demonstrar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial conforme a Súmula 6, inciso VIII, do C.TST, o que não ocorreu. A reclamada não apresentou em audiência diferenças entre as atividades desempenhadas pela reclamante e pelos paradigmas, não comprovando as alegações em contestação de que havia diferença nas funções desempenhadas pelos três. Aliás, a única testemunha ouvida a seu rogo confirmou todas as alegações apresentadas na inicial.

Frise-se que, no caso dos autos, não há controvérsia com relação aos requisitos de mesmo empregador e mesma localidade, estando comprovadas a presença dos demais requisitos, mesma função e simultaneidade, já que autor e ambos os paradigmas passaram a exercer a função de “analista de crédito pleno” em 01/10/2016.

Diante disso, julgo procedente o pleito de equiparação salarial do autor com o paradigma XXXX e defiro o pagamento das diferenças salariais respectivas, durante todo o período em que exerceu a função de “analista de crédito pleno”, a serem apuradas em fase de liquidação, mediante o cotejo dos recibos de pagamento do autor com o valor do salário do paradigma apontado na inicial, uma vez que a reclamada não apresentou em tempo oportuno os contracheques dos mesmos.

Defiro, ainda, reflexos dessas diferenças salariais em aviso prévio, 13º salários, férias com acréscimo de 1/3, horas extras pagas e FGTS acrescido da indenização de 40%.

Indevidos reflexos em repouso semanal remunerado, por se tratar de parcela cuja periodicidade é mensal.

3.2. Das Férias

Aduz o autor que faz jus ao pagamento de 20 dias de férias, correspondentes aos feriados laborados por todo o período contratual imprescrito, conforme prevê a cláusula 8ª da norma coletiva colacionada aos autos.

A reclamada nega os fatos alegando que o reclamante sempre gozou de férias de forma regular, não havendo que se falar em pagamento de diferenças.

Analiso.

A cláusula 8ª da CCT 2019/2020, alínea B prevê que:

Cláusula 008 – Trabalhos em dias considerados feriados

O Trabalho dos empregados nas empresas comerciais em dias considerados feriados, independentemente do porte da empresa, será regulamentado conforme segue:

(...)

B) Da opção ao Trabalho

b.1) Os empregados que trabalharem no dia considerado feriado farão jus ao recebimento em dobro das horas efetivamente trabalhadas, além de adquirir o direito de acrescentar 01 dia nas suas férias a cada 2 feriados efetivamente trabalhados.

b.2) O empregado somente terá direito à 1 dia de acréscimo em um de seus períodos de férias após o acúmulo de 2 feriados efetivamente trabalhados.

Em que pese a postulação da parte autora ter fundamento

convencional, após a apresentação dos cartões de ponto e dos documentos de recibos de férias pela reclamada, o reclamante não apontou em réplica quais os feriados laborados que não foram convertidos em dias de férias, ônus que lhe incumbia conforme dispõe o artigo 818, I da CLT.

Assim, julgo improcedente o pedido de pagamento de 20 dias de férias.

3.3. Jornada de Trabalho. Horas extras e reflexos. Reuniões

O Autor alega que quando foi promovido para a função de Supervisor, a partir de 01/10/2016, passou a ser obrigado a participar uma vez por mês de reuniões que se iniciavam às 9hs e se encerravam às 14hs, sem entretanto registrar essas horas nos cartões de ponto. Assim, requer o pagamento das horas extras referentes às reuniões mensais bem como seus reflexos.

A reclamada afirma em defesa que as horas extras eventualmente prestadas eram retribuídas através de folgas compensatórias ou redução de jornada diária nos dias e/ou módulos subsequentes. Acosta aos autos os espelhos de ponto (fls. 205/346), acordo individual de banco de horas (fls. 199/203) e os holerites do reclamante (fls. 353/706).

Analiso.

Em depoimento pessoal, o autor afirmou que:

os horários que estão nos cartões de ponto estão certos, exceto nos dias de reunião; quando passou para supervisor, em 01 de outubro de 2016, havia reunião mensal ou treinamento; as reuniões /treinamentos sempre ocorriam das 9:00 às 13:00 ou 14:00 uma vez por mês; nesses dias, não marcava o ponto quando chegava para não extrapolar as horas; isso não influenciava no período em que seu horário era das 9:00 às 17:20, pois registrava corretamente mesmo no período de reunião/treinamento, porém, o seu horário foi alterado algumas vezes ou das 14:00 às 22:00 ou das 15:00 às 23:30, sendo que nesse período afirma que não registrava o período de reunião/ treinamento registrando apenas o período de trabalho efetivo;

A reclamada afirmou em depoimento pessoal que:

as reuniões eram feitas dentro do horário de trabalho; as reuniões eram normalmente de manhã no começo da jornada; o reclamante normalmente trabalhava das 8:00 às 14:20; já aconteceu do

reclamante trabalhar no período da tarde; nesse caso, as reuniões poderiam ficar no período da tarde.

A primeira testemunha ouvida a rogo do reclamante afirmou que:

as vezes tinha reunião e o reclamante entrava cedo; sabia disso, porque havia comentários na empresa; a reunião era só entre os supervisores; quando havia reuniões, sabe pelos comentários que os supervisores chegavam cedo, por volta das 8:00 horas, mas não sabe exatamente; não sabe o horário que começava nem que terminava as reuniões; acha que tinha de uma a três reuniões por mês, sabe disso pelos comentários;.

Considerando a prova produzida em audiência, reputo que o autor não se desincumbiu do ônus de provar que as reuniões também ocorriam em turnos opostos ao seu turno de trabalho e que não eram anotadas nos cartões de ponto. Friso que a testemunha ouvida a rogo do reclamante não trouxe convicção ao juízo, pois não presenciou nenhum dos fatos, apenas sabendo da ocorrência por comentários de terceiros, tratando-se de prova frágil.

Por todo o exposto, julgo improcedente o pedido de horas extras e seus reflexos.

3.4. Desconto Indevido no TRCT

Aduz o reclamante que a reclamada efetuou um desconto indevido no TRCT, no valor de R\$ 80,94 referente ao cartão multichecke o qual nunca foi utilizado, requerendo a sua restituição.

A reclamada justifica o desconto afirmando que disponibilizou o valor de R\$ 80,94 no multichecke do autor e que se este não realizou nenhuma compra foi por sua mera liberalidade.

Razão assiste à reclamada, pois o extrato de fls. 347 aponta o depósito de bônus no valor acima referido no cartão do autor, quando do seu desligamento.

Ademais, em audiência, o autor confirmou já ter feito uso do cartão: "chegou a fazer compra no XXXX com o multichecke porque recebia bonus no final do ano no cartão multichecke; o bonus vinha em credito no cartão multichecke; o valor do bônus variava de ano para ano;"

Frise-se que os valores estavam disponíveis ao reclamante para seu uso exclusivo por meio do cartão multichecke, tanto que ele próprio

confessa que já usou o cartão diversas vezes. Logo, o uso ou não do cartão é decisão unicamente do autor.

Assim, considero válidos os descontos efetuados no TRCT pela reclamada e julgo improcedente o pedido de restituição.

3.5. Reembolso de despesas com implementação do *home office*.

Aduz o autor que quando foi designado para trabalhar em *home office* foi obrigado a comprar equipamentos para a sua implementação como *Headset*, aparelho de celular, monitor de desktop, Pacote Office e cabo HDMI, além dos custos com energia elétrica e internet. Colacionou aos autos notas fiscais comprovando alguns custos, requerendo o reembolso de todos os gastos efetuados para aquisição dos equipamentos, totalizando o valor de R\$ 2.041,13.

Em contestação, a reclamada afirma que sempre ofereceu todo o suporte para que seus funcionários realizassem suas funções em regime de teletrabalho. Aduz que a CLT não responsabiliza o empregador pelas condições em que o empregado trabalha.

Analiso.

O teletrabalho está previsto nos artigos 75-B a 75-E da CLT, *in verbis*:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em

aditivo contratual. (Incluído pela [Lei n. 13.467](#), de 2017) (Vigência)
Art. 75-D. **As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.** (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (Vigência)

Em 22 de março de 2020 foi editada a [Medida Provisória nº 927](#), que teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020. A referida MP versava em seu artigo 4º sobre a implementação do Regime de teletrabalho como uma das alternativas para o enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública, de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19). O referido artigo assim dispunha:

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, **o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos**, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

§ 1º Para fins do disposto nesta Medida Provisória, considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo [Decreto-Lei n. 5.452](#), de 1943.

§ 2º A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

§ 3º As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

§ 4º Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

§ 5º O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo.

Art. 5º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para estagiários e aprendizes, nos termos do disposto neste Capítulo. (grifo)

Compulsando os autos verifico que não foram juntados documentos referentes à implementação do teletrabalho, que dispusessem sobre a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como sobre eventuais reembolsos, nos termos do art. 75-D da CLT ou do art. 4º da MP 927, acima grifados.

Nesse sentido, lecionam Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado que:

o fato é que a CLT segue a diretriz geral de que os custos e encargos relativos ao contrato empregatício e à prestação de serviços nele contratada cabem ao empregador (...). Isso é o que deflui do próprio

conceito de empregador explicitado pela ordem jurídica. De fato, o art. 2º, caput, da CLT, enfatiza ser empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço (...). Nesse quadro, a regra do art. 75-D da CLT tem de ser interpretada em harmonia com a regra do art. 2º, caput, da mesma CLT, colocando sob ônus do empregador esses custos inerentes ao teletrabalho” (DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no. 2. ed. São Paulo: Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017 LTr, 2018. p. 141).

No mais, complementa Homero Batista:

Existe a preocupação do art. 4º, § 3º [da MP927], com a definição sobre os custos da aquisição e da manutenção dos equipamentos para o teletrabalho. **Por óbvio, as ferramentas da profissão no âmbito do contrato de trabalho subordinado recaem sobre o empregador**, sendo imprópria qualquer tentativa de compartilhamento dos custos ou dos riscos. Esse é um princípio basilar do direito do trabalho e remonta a suas origens, podendo ser encontrado até mesmo naquela famosa locução de assunção dos riscos da atividade econômica pelo empregador, de que trata o art. 2º da CLT (BATISTA, Homero. Legislação trabalhista em tempos de. São Paulo: pandemia: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936 Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 32)

Por todo o exposto, resta incontroverso que o Reclamante laborou em sistema de *home office* e que se comprometeu com gastos para sua implementação, conforme dispõem alguns dos comprovantes de gastos juntados.

Ademais, não houve a demonstração por parte da Reclamada no sentido de que forneceu, ainda que em comodato, os equipamentos e meios adequados para que o Obreiro desempenhasse de modo satisfatório o seu labor, descumprindo o previsto na Medida Provisória n. 927/2020, cuja vigência, repita-se, se deu até 19/07/2020, data posterior à rescisão contratual.

A ré não impugnou, ainda, o fato de que o reclamante necessitava dos instrumentos adquiridos exclusivamente para exercer suas atividades em *home office*.

Logo, julgo procedente o pedido de reembolso das despesas efetuadas com a implementação do teletrabalho pelo obreiro, cujo

valor será apurado de acordo com aqueles comprovados nas notas fiscais juntadas aos autos (fls. 21, 24/27).

Excluo da condenação apenas o reembolso do valor gasto para aquisição de novo aparelho de telefone celular (fls. 22/23). Não há prova nos autos de que o telefone celular anteriormente utilizado pelo reclamante para seu uso pessoal tenha quebrado. Trata-se de objeto particular de cada trabalhador e não ferramenta de trabalho, sendo que, nos dias atuais, todos possuem um aparelho celular para comunicação pessoal e também para se comunicar com o trabalho.

Não está provado, e sequer foi alegado, que o reclamante era obrigado a utilizar um telefone celular exclusivamente para prestar serviços de *home office*.

Logo, conclui-se que o mesmo telefone celular de uso pessoal também poderia ser utilizado para o *home office*.

Julgo improcedente, portanto, o reembolso do valor gasto com a aquisição de novo aparelho de telefone celular.

3.6. Da indenização por danos morais. Assédio Moral

O dano é todo prejuízo causado em virtude de ato ou omissão de outrem que venha causar diminuição patrimonial ou bens de ordem moral.

O dano moral é aquele que não produz efeito patrimonial. Consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade, como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos e a própria imagem ou nos atributos da pessoa, como o nome, a capacidade, o estado de família.

Para o deferimento do dano moral há necessidade da presença de todos os elementos previstos no artigo 186 do Código Civil, quais sejam: a) ato omissivo ou comissivo; b) nexo causal; c) dano moral ou material e d) culpa, em sentido amplo.

No presente caso, o autor alega que por ser o mais velho de idade da equipe era chamado de "velho", "tiozão", "terceira idade" e "idoso" bem como sofria discriminação por ser o mais experiente e maduro no ambiente de trabalho. Por isso requer indenização por danos morais.

Indagado sobre os fatos, o reclamante limitou-se a dizer em depoimento pessoal que

o problema de relacionamento que teve foi ser chamado no

departamento pelos colegas supervisores de velho, terceira idade, idoso; perguntavam se tinha ido no bingo, porque bingo era coisas de velho; o depoente entendia como brincadeira, respondendo também em tom de brincadeira;.

Das afirmações feitas em audiência, depreende-se que o próprio autor levava os apelidos em tom de brincadeira, não demonstrando qualquer lesão à sua honra ou sentimentos, motivo pelo qual julgo improcedente o pedido.

3.7. Justiça Gratuita

Defiro ao autor os benefícios da justiça gratuita, nos termos do artigo 790, parágrafos 3º e 4º da CLT, pois presentes os requisitos, sendo certo que não somente faz jus a tal benefício aqueles que possuem salário em valor igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, mas também aqueles que comprovarem não possuir condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

3.8. Honorários Advocatícios de Sucumbência Recíproca

Com fundamento no artigo 791-A da CLT, no caso dos autos, são devidos honorários de sucumbência por ambas as partes, no importe de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, observando-se como devido pela parte autora os valores referentes aos pedidos improcedentes, e para as partes réis, os valores referentes aos pedidos procedentes.

Frise-se que os pedidos julgados improcedentes deverão ser igualmente liquidados, para fins de apuração do valor devido pela parte autora, conforme percentual acima fixado.

Ressalte-se que o percentual fixado se afigura proporcional à complexidade da causa, ao trabalho despendido pelo causídico, assim como coerente com os demais parâmetros previstos no §2º do art. 791-A da CLT.

3.9. Limitação do Valor da Condenação

Os artigos 840, §1º, e 852-B, I, da CLT não impõem a liquidação do pedido, mas apenas a indicação do seu valor, que pode se dar por estimativa (art. 12, § 2º, da IN 41 do TST).

À minguia de ressalva na petição inicial de que o valor indicado é estimado, reputam-se que os pedidos formulados são líquidos e, pelo

princípio da adstrição (art. 492 do CPC), limitam o valor da condenação (conforme decisão da SDI-1 no E-ARR-10472- 61.2015.5.18.0211).

3.10. Juros e Correção Monetária

Correção monetária tomando-se por época própria o mês subsequente ao da prestação de serviços, a partir do dia 1º (art. 459, parágrafo 1º, da CLT e Súmula 381 do C. TST), excepcionando-se as verbas rescisórias, caso em que a correção monetária será devida após o prazo estabelecido no art. 477, parágrafo 6º, da CLT.

Ressalta-se, de início, que a jurisprudência do STF é no sentido de reconhecer a aplicação imediata das decisões, não sendo necessário aguardar o trânsito em julgado ou até mesmo a sua publicação:

A existência de precedente firmado pelo Plenário do STF autoriza o imediato julgamento dos processos com o mesmo objeto, independentemente da publicação ou do trânsito em julgado do paradigma (RE 1.006.958 AgR-ED-ED, Segunda Turma, Rel. Min. Dias Toffoli. DJe 18.09.2017).

A modulação estabelecida pelo STF, ao julgar as ações ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF, ADC 59/DF, aduz que “devem ser mantidas e executadas as sentenças transitadas em julgado que expressamente adotaram, na sua fundamentação ou no dispositivo, a TR (ou o IPCA-E) e os juros de mora de 1% ao mês.

Conforme entendimento do Superior Tribunal de Justiça (REsp 1.025.298), a taxa Selic já prevê juros de mora.

Logo, não há como cindir a decisão do Supremo Tribunal Federal para combinar os juros de 1% ao mês com o índice Selic de correção monetária, sob pena de ocorrer evidente anatocismo (juros sobre juros).

Diante da decisão proferida pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal, nos autos da Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 58 e 59, com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante, a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho, até que sobrevenha alteração legislativa, deverá observar os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, quais sejam, na fase pré-processual o IPCA-E, acrescidos de juros de mora de 1% ao mês *pro rata die* (artigo 39, §1º, da Lei n. 8.177/1991), e, a partir da citação, a taxa Selic, que já abrange juros e correção monetária (art. 406 do Código Civil).

Da data do ajuizamento da demanda até a efetiva citação, hipótese

não contemplada pela decisão mencionada, não faz sentido que o crédito fique em uma espécie de hiato, sem a aplicação de nenhum dos índices (IPCA-E ou Selic). Embora o tempo entre ajuizamento da ação e a citação do réu possa ser ínfimo em alguns casos, em outros pode haver grande distanciamento entre tais marcos temporais, como, por exemplo, na hipótese em que o réu se oculta e há necessidade de investigação de seu paradeiro, ou situações em que a demora é imputável exclusivamente ao serviço judiciário.

Logo, considerando que a decisão do E. STF determinou que a taxa Selic somente deve ser aplicada após a citação, é pertinente que seja aplicado, entre o ajuizamento da ação e a citação, o IPCA-E, acrescido de juros de mora de 1% ao mês *pro rata die* (artigo 39, §1º, da [Lei n. 8.177/1991](#) e art. 883, parte final, da [CLT c/c Súmula 200 do TST](#)), tal como na fase pré-processual.

Para fins de incidência da taxa Selic, considera-se realizada a citação/notificação inicial por carta, 48 (quarenta e oito) horas depois da efetiva postagem, nos termos do entendimento pacificado na [Súmula 16 do C. TST](#). Caso efetuada a citação por Oficial de Justiça, a data a ser considerada será a data do efetivo cumprimento do mandado, independente da existência de litisconsórcio passivo. Havendo necessidade de utilização de edital, a citação considerar-se-á realizada 48 (quarenta e oito) horas depois da publicação do edital, em analogia ao entendimento acima referido.

3.11. Imposto de Renda e Contribuições Previdenciárias

Procederá a reclamada ao recolhimento do imposto de renda (arts. 7º, I e 12 da [Lei n. 7.713/88](#), art. 3º da [Lei n. 8.134/90](#) e arts. 624 e 649 do [Decreto n. 3.000/99](#)), estando autorizada a dedução da quota parte do(a) reclamante ([OJ 363 da SDI-I do C. TST](#)). O cálculo do Imposto de Renda (contribuição fiscal) deve observar o regime de competência - [Súmula 368, II, TST](#) e art. 12-A da [Lei 7713/88](#), acrescentado pela [MP 497/2010](#).

Não incide Imposto de Renda sobre indenização por danos morais, férias indenizadas ([Súmula 125 STJ](#)) e juros de mora ([OJ 400, SDI-1](#)).

Caso incidentes, depois de apurados os valores devidos, deverão ser descontados do crédito do reclamante.

Autorizo os descontos previdenciários (quota patronal e empregado), na esteira dos artigos 43 e 44 da [Lei n. 8.212/91](#), com as alterações posteriores e, nos termos do [Decreto n. 3.048/99](#), observância do [Decreto n. 3.668/00](#), devendo a(s) reclamada(s)

efetuá-los e recolhê-los no prazo e forma estabelecidos em lei, mediante comprovação nos autos, sob pena de execução, nos termos do artigo 114, inciso VIII, da Constituição da República, e por força do contido na Lei n. 10.035/2000.

Frise-se, quanto à quota parte do empregador, que estão isentas deste recolhimento aquelas empresas que requererem e comprovarem nos autos a opção pelo regime de tributação "simples" (Lei 9.317/96, art. 3º).

Autorizo, ainda, os descontos da quota parte do trabalhador, com cálculo mês a mês, observados os limites máximos do salário de contribuição e a alíquota correspondente, conforme dispõe o artigo 276 do Decreto 3.048/99, a teor de entendimento consubstanciado na Súmula 368 do E. TST. Ressalto que não há previsão legal para que os descontos sejam suportados exclusivamente pelo empregador, nos termos da OJ 363 da SDI-1 do C. TST, pois os descontos fiscais da quota parte do trabalhador são autorizados por força da Lei n. 8.541/92, Lei n. 12.350/10, Decreto nº 3.000/99 e Instrução Normativa da SRF n. 1127/2011, devendo incidir sobre parcelas de cunho remuneratório, no momento em que o crédito ficar disponível à parte reclamante, excluídos os juros de mora, que possuem nítida natureza indenizatória (OJ 400, SDI-1).

As contribuições previdenciárias (quotas patronal e empregado) devem incidir sobre as parcelas da condenação que integram o salário de contribuição (parcelas salariais), conforme previsão na Lei n. 8.212/91 (art. 28). Observo que, para efeitos de liquidação, possuem natureza indenizatória as parcelas constantes nesta sentença que se enquadrem entre aquelas previstas no art. 214, §9º do Decreto 3.048/99 (ou no equivalente art. 28, § 9º, da lei 8.212/91), bem como o FGTS (art. 28 da Lei 8.036/90), e eventuais indenizações por dano moral ou por férias (férias indenizadas - Súmula 125 STJ), sendo consideradas salariais as demais parcelas.

III- DISPOSITIVO

Isso posto, decido:

- pronunciar a prescrição quinquenal e julgar extintas com resolução de mérito as pretensões referentes a eventuais direitos anteriores 24/07/2015, nos termos do art. 487, II, CPC, c/c art. 7º, XXIX, da CF.

- julgar PROCEDENTES EM PARTE as pretensões de XXXX (reclamante) em face de XXXX (reclamada), para o fim de condenar a reclamada a cumprir as eventuais obrigações de fazer determinadas

e pagar ao reclamante, tudo conforme a fundamentação supra que integra esse *decisum* como se nele estivesse inserida, observados os limites da inicial e a prescrição pronunciada:

1. diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial reconhecida, durante todo o período em que exerceu a função de “analista de crédito pleno”, a serem apuradas em fase de liquidação, mediante o cotejo dos recibos de pagamento do autor com o valor do salário do paradigma XXXX apontado na inicial, bem como reflexos dessas diferenças salariais em aviso prévio, 13º salários, férias com acréscimo de 1/3, horas extras pagas e FGTS acrescido da indenização de 40%;

2. reembolso das despesas efetuadas com a implementação do teletrabalho pelo obreiro, exceto o telefone celular, cujo valor será apurado de acordo com aqueles comprovados nas notas fiscais juntadas aos autos (fls. 21, 24/27).

Com fundamento no artigo 791-A da CLT, no caso dos autos, são devidos honorários de sucumbência por ambas as partes, no importe de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, observando-se como devido pela parte autora os valores referentes aos pedidos improcedentes, e para as partes réis, os valores referentes aos pedidos procedentes.

Defiro ao autor os benefícios da justiça gratuita.

O *quantum debeatur* será apurado em liquidação por cálculos na forma da fundamentação supra que integra esse *decisum*.

À minguada de ressalva na petição inicial de que o valor indicado é estimado, reputam-se que os pedidos formulados são líquidos e, pelo princípio da adstrição (art. 492 do CPC), limitam o valor da condenação (conforme decisão da SDI-1 no E-ARR-10472- 61.2015.5.18.0211).

Incidência dos juros de mora, correção monetária, imposto de renda e contribuições previdenciárias tudo nos termos da fundamentação.

Ficam as partes cientes que a execução desta sentença processar-se-á nos termos do artigo 880 e seguintes da CLT, aplicando-se o CPC, quando compatível.

Nos termos do Artigo 17 da IN 39 do TST, sem prejuízo da inclusão do devedor no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (CLT, art. 642 - A), aplicam-se à execução trabalhista as normas dos artigos 495, 517 e 782, §§ 3º, 4º e 5º do CPC de 2015, que tratam respectivamente da hipoteca judiciária, do protesto de decisão judicial e da inclusão do nome do executado em cadastros de inadimplentes.

Por analogia da aplicação do art. 828 do CPC de 2015, a sentença

trabalhista vale também para fins de averbação nos registros de bens móveis (penhor judiciário de móveis). Por conseguinte, fica autorizada a averbação de hipoteca sobre imóveis livres e desembaraçados da parte acionada, bem como o penhor de móveis (veículos, por exemplo), mediante a simples apresentação desta sentença, visando a garantia futura do cumprimento da decisão, nos termos dos dispositivos citados (Precedentes: TST-AIRR-955/2004-103-03-40.4; TST-E-RR-874/2006-099-03-00; TST-RR-571/2006-092-03-00; TST-RR-874/2006-099-03-00.7).

A fim de evitar embargos declaratórios incabíveis, esclareço às partes que somente se admite essa modalidade recursal em casos de real contradição (aquela que ocorre entre os termos da própria decisão, e não entre a decisão e a prova dos autos), obscuridade ou omissão (somente em relação aos pedidos formulados pelas partes, e não referente aos argumentos das peças processuais que hajam sido rechaçados, ainda que de forma implícita, pelos fundamentos da sentença). Eventual inconformismo em relação ao decidido deve ser objeto de recurso apropriado perante a instância superior, dotado de efeito devolutivo amplo (CPC/2015, art. 1013, parágrafo 1º), sob pena de caracterização de embargos com propósito protelatório e aplicação das sanções processuais cabíveis (art. 80, 81 e 1.026 do CPC de 2015).

Ressalto, ademais, que é completamente desnecessária a interposição de Embargos Declaratórios para prequestionamento em primeira instância, pois se trata de requisito recursal exigido apenas nos apelos de índole extraordinária.

Destaca-se, ainda, que erros materiais não exigem embargos declaratórios para serem sanados, conforme art. 897-A, parágrafo único, da CLT.

Custas processuais a cargo da reclamada no importe de R\$ 200,00, calculadas sobre o valor arbitrado provisoriamente à presente condenação de R\$ 10.000,00, sujeitas posteriores majorações.

Intimem-se as partes desta decisão.

Nada mais.

Sao Caetano do Sul/SP, 13 de abril de 2021.

ISABELA PARELLI HADDAD FLAITT
Juiz(a) do Trabalho Substituto(a)



Acórdãos

TURMA 7

PROCESSO TRT/SP N. 1000874-89.2020.5.02.0614

Recurso Ordinário – 14ª Vara do Trabalho de São Paulo – Zona Leste
Disponibilizado no DeJT de 26/06/2021

Cerceamento de defesa. Marcha processual alterada em razão da pandemia Covid-19. Prazo para defesa. Revelia. Cancelamento da audiência por videoconferência. Invocação do § 5º do artigo 844 da CLT. Preclusão da oportunidade de arguir a nulidade. Artigo 795 da CLT. Sendo a reclamada intimada para contestar o feito, nos termos do artigo 3º da Portaria CR nº 06/2020 do TRT da 2ª Região, e Ato Conjunto CSJT. GP.GVP.CGJT Nº 6/2020, e tendo decorrido *in albis* o prazo, sem qualquer manifestação a respeito de impossibilidade técnica ou pedido de sobrestamento nos termos do § 5º do artigo 6º do referido ato conjunto, não se infere ocorrido o prejuízo, esteado no § 5º do artigo 844 da CLT, porquanto, apesar de intimada a ré quanto à decisão que decretou a revelia e cancelou a audiência una, decretando o encerramento da instrução processual e designando data para julgamento, a mesma não

se manifestou, operando-se a preclusão, nos termos do Artigo 795 da CLT. Nulidade Rejeitada. Recurso Ordinário que se nega provimento.

RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I, "caput", da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

ADMISSIBILIDADE:

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada, haja vista regularmente observados os pressupostos intrínsecos e extrínsecos.

Da revelia - Nulidade por cerceamento de defesa

Busca a reclamada afastar a revelia decretada na origem, posto que embora ausente a reclamada em audiência, estava presente o seu advogado, aplicando-se, à hipótese, os termos do § 5º do Artigo 844 da CLT. Ao final do apelo, requer seja processado o presente Recurso Ordinário "(...) para anular o ato do Meritíssimo Juízo "a quo" que decretou arbitrariamente a revelia do recorrente, decretando-se a anulação da sentença, uma vez que houve cerceamento da defesa (...) " - fl. 90.

Da análise do escorço processual extraio que da decisão de ID 5e8aa85 a reclamada fora intimada para contestar o presente feito, nos termos do artigo 3º da Portaria CR nº 06/2020, fato consumado nos termos do certificado sob ID b805e55 pelo Oficial de Justiça, tendo, assim, sido redesignada audiência para o dia 07/05/2021, às 14:51 horas, por videoconferência, conforme despacho ID 424daf3.

Incontinenti, por decorrido *in albis* o prazo para contestação, sobreveio a decisão de ID 2896f3b, que assinalou, *verbis*:

Vistos.

Face à ausência de defesa pela reclamada, é reputada *revel* e *confessa* quanto à *matéria de fato*, nos limites da lei e dos elementos de *convicção constantes* dos autos. Assim, declaro encerrada a instrução processual e designo julgamento para o dia 12.03.2021, de cujo resultado as partes serão intimadas.

Int.

São Paulo/SP, 17 de fevereiro de 2021.

Em seguida, fora prolatada a r. Sentença, ora objurgada, sob ID 9868278, sendo decidido, entre outros, que

A ausência do reclamado à audiência acarreta-lhe a revelia e confissão de acordo com o artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho, de forma que se presumirão verdadeiros os fatos contra ele alegados pela reclamante, à exceção daqueles em contrário provados nos autos, o que implica no acolhimento das pretensões da demandante na forma do artigo 319 do Código de Processo Civil.

Pois bem.

Soa evidente nos autos que a reclamada, regularmente citada, deixou de apresentar defesa no prazo assinalado pelo juízo, razão pela qual decidiu-se na origem por cancelar a audiência agendada, antecipando-se o julgamento do mérito, o qual resultou na condenação da empresa-ré.

Também se infere do processado que o reclamado, desde que citado, não se manifestou nos autos, sequer mesmo quanto à hipotética impossibilidade de comparecimento à audiência por videoconferência, nos termos do § 3º do artigo 5º do Ato Conjunto CSJT.GP. GVP.CGJT nº 6, de 05 de maio de 2020.

Ora, referida norma, que

Consolida e uniformiza, no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º grau, a regulamentação do trabalho remoto temporário, do funcionamento dos serviços judiciários não presenciais e da realização de sessões de julgamento telepresenciais, com o objetivo de prevenir o contágio pelo Novo Coronavírus - Covid-19, bem como garantir o acesso à justiça

observou, expressamente, nos termos do seu § 5º do artigo 6º que

os prazos processuais para apresentação de contestação (...) somente serão suspensos, se, durante a sua fluência, a parte informar ao juízo competente a impossibilidade de prática do ato, o prazo será considerado suspenso na data do protocolo da petição com essa informação.

Ainda que se invoque os primados do devido processo legal, e mesmo considerando a observância do princípio da oralidade inerente ao Direito Processual do Trabalho, em nenhum momento o

recorrente apresentou-se nos autos, sequer mesmo para arguir alguma impossibilidade técnica a comparecer em audiência.

Outrossim, impõe ainda salientar que do despacho de ID 2896f3b, que decretou a revelia e designou data de julgamento, a recorrente foi regularmente intimada, nos termos do ID 738b6cc, novamente deixando transcorrer *in albis* o prazo a tanto assinalado, operando-se, inexoravelmente, os efeitos do Artigo 795 da CLT.

Inócuo, pois, a arguição aos termos do § 5º do Artigo 844 da CLT. Por corolário, rejeita-se a arguição de nulidade.

Do objeto da condenação:

Busca a reclamada a reforma da r. Sentença, aduzindo que as verbas rescisórias foram satisfeitas na forma adequada, e ainda que

a recorrida nunca trabalhou aos domingos. A jornada de trabalho da recorrida, de segunda à sexta-feira, iniciava-se às 12:00 hs. A recorrida foi demitida ao término do período de experiência por não haver mais necessidades de seus serviços. A recorrente recolheu regularmente os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço referente ao período trabalhado pela recorrida. A recorrente pagou à reclamante todas as verbas rescisórias no ato de seu afastamento, portanto não há verbas incontroversas. A recorrente efetuou as devidas anotações na CTPS da recorrida dentro do prazo estabelecido pela CLT, portanto não há que se falar em descumprimento dessa norma. O 13º salário e as férias foram pagos proporcionalmente ao período que durou o contrato de trabalho da reclamante, conforme se vê do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Quanto à alegação da recorrida de que teria sido demitida injustamente, cumpre esclarecer que a reclamante não foi aprovada no período probatório por não desempenhar satisfatoriamente as tarefas que lhe eram confiadas. Foram esses os motivos que levaram a reclamada a demiti-la ao término do período de experiência. Quanto à alegação de estabilidade em virtude da gravidez, resta salientar que a gravidez da recorrida foi constatada no dia 19 de dezembro de 2019, um dia antes de ser demitida, e não comunicou este fato ao recorrente quando de sua dispensa, o que demonstra má fé da recorrida, pois se tinha conhecimento de sua gravidez. Além disso, a dispensa da recorrida não foi arbitrária, e não teve o objetivo de frustrar a garantia provisória de emprego, porque a recorrente não tinha o conhecimento da gravidez, e a recorrida omitiu dolosamente essa circunstância, portanto não faz jus ao período de estabilidade pleiteado (...)

Todavia, ao contrário do quanto sustentado pela recorrente, nenhuma prova restou acostada aos autos acerca do regular pagamento das verbas devidas, mesmo as rescisórias.

Ainda, a recorrente não acostou aos autos quaisquer recibos de pagamentos ou depósitos do FGTS, ou que fossem mesmo até hábeis à dedução ou compensação dos títulos deferidos, sequer produziu prova acerca dos alegados motivos da dispensa, considerando sobretudo a revelia então decretada, resultando inacolhíveis os argumentos recursais.

Ainda no que toca à estabilidade gestante, tem-se que nos termos do artigo 7º, XVIII da *Lex Fundamentallis*, é garantida a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

Efetivamente, garante o artigo 10, II, “b” do ADCT, até ser editada a Lei Complementar mencionada pelo artigo 7º, I da *Constituição Federal*, a estabilidade da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

E, diversamente da posição perfilada pela recorrente, a expressão “desde a confirmação da gravidez” do citado preceito constitucional está a indicar que a estabilidade inicia-se com a concepção, vez que o objetivo constitucional é a proteção da criança, desde o feto, em observância ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Logo, irrelevante que a ciência da empregadora, e até mesmo da empregada, tenha ocorrido após a rescisão contratual, já que o único pressuposto a ser observado é a gravidez no momento da rescisão contratual, pois a garantia é assegurada a mulher grávida com vistas à proteção do nascituro.

Registre-se, aliás, que a própria *Súmula 244, I, do TST*, prevê que “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”, sedimentando o entendimento de que a estabilidade desencadeia-se pela gestação e independe de comunicação ao empregador, inferindo-se, pois, que a confirmação “a posteriori” não configuraria fato impeditivo, porquanto a proteção é direcionada à entidade familiar, mormente a criança.

Assim, o entendimento pretoriano trabalhista:

Recurso de revista - procedimento sumaríssimo - gestante - estabilidade provisória - contrato de experiência - compatibilidade. Estabelece o art. 10, II, “b”, do ADCT que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito à estabilidade provisória é o estado

gravídico no momento da rescisão do contrato de trabalho, porque tal garantia visa à tutela do nascituro e o citado preceito constitucional não impõe nenhuma restrição quanto à modalidade do contrato de trabalho, se por prazo determinado, como é o contrato de experiência, ou por prazo indeterminado. Por conseguinte, a empregada admitida mediante contrato de experiência por prazo determinado tem direito à estabilidade provisória da gestante. Inaplicável a Súmula nº 244, III, do TST, por dissentir do moderno posicionamento do Supremo Tribunal Federal. Precedentes. Processo nº TST-RR-6605-52.2010.5.12.0001. Relator Ministro Vieira de Mello Filho (*grifo nosso*).

Ao reconhecimento do direito à estabilidade provisória é suficiente a comprovação de que, à data da demissão sem justa causa, a empregada já se encontrava gestante.

Assim sendo, de qualquer ângulo que se examine a questão, o reconhecimento da garantia gestacional é de rigor.

Nega-se, pois, provimento ao recurso.

Do exposto,

ACORDAM os Magistrados da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: CONHECER do recurso ordinário interposto pela reclamada, REJEITAR a preliminar de nulidade por cerceamento de defesa e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO, restando mantida, incólume, a r. sentença da origem.

Por unanimidade de votos.

O Desembargador José Carlos Fogaça acompanha o relator, *in casu*.

Presidiu o julgamento a Excelentíssima Desembargadora Dóris Ribeiro Torres Prina.

Tomaram parte do julgamento os Excelentíssimos Magistrados Federais do Trabalho:

Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira (RELATOR)

José Carlos Fogaça

Gabriel Lopes Coutinho Filho

Representante do Ministério Público do Trabalho: Dra. Suzana Leonel Martins.

CELSO RICARDO PEEL FURTADO DE OLIVEIRA
Desembargador Relator

TURMA 12**PROCESSO TRT/SP N. 1000088-34.2020.5.02.0068**

Recurso Ordinário – 68ª Vara do Trabalho de São Paulo
Disponibilizado no DeJT de 11/02/2021

Inconformada com a r. sentença registrada sob ID nº 4c1bda4, cujo relatório adoto, e que julgou PROCEDENTES EM PARTE os pedidos formulados na presente reclamação, dela recorre ordinariamente a reclamante, pelas razões registradas sob ID nº d78261d. Embargos de declaração da reclamante apreciados sob ID nº f37efd5.

Requer, preliminarmente, nulidade da r. sentença por cerceamento de defesa, em face da pena de confissão que lhe foi aplicada sobre a matéria de fato, haja vista sua ausência na audiência telepresencial realizada no dia 16/07/2020.

No mérito, insurge-se no tocante ao reconhecimento da justa causa como rescisão do contrato de trabalho; indeferimento das horas extras e reflexos; horas extras pela supressão parcial do intervalo intrajornada; labor em feriados, domingos e folgas; indenização por danos morais; honorários advocatícios de sucumbência e existência de grupo econômico.

Recurso tempestivo e subscrito por advogado com procuração nos autos, ID nº 199fa7d.

Custas pela reclamada.

Contrarrazões da 1ª reclamada apresentadas sob ID nº c99d0a0.

É o relatório.

VOTO**1- DO CONHECIMENTO**

Conheço do recurso, pois presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. DA PRELIMINAR

2.1 - Do cerceamento de defesa. Da confissão da reclamante em face da ausência em audiência telepresencial

Insurge-se a recorrente em face da pena de confissão que lhe foi aplicada sobre a matéria de fato, haja vista sua ausência na audiência telepresencial realizada no dia 16/07/2020. Aduz que tal decisão não

poderá ser mantida, pois durante toda a instrução processual houve a manifestação da reclamante quanto aos atos processuais, em especial, a impossibilidade de comparecimento à audiência telepresencial. Ademais, após a audiência, em cumprimento à determinação do Juízo, a autora justificou sua ausência mediante declaração por próprio punho. Alega ainda, que o CNJ, ao instituir a possibilidade de realização de audiência por forma telepresencial em caráter extraordinário, condicionou a adoção de tal medida a concordância de todas as partes envolvidas, observando as dificuldades encontradas e vedando a atribuição de responsabilidade ou prejuízo. Requer que seja declarada a nulidade da r. sentença, por cerceamento de direito de defesa.

Pois bem.

Conforme se verifica dos autos, em 25/03/2020, em face da pandemia de Coronavírus declarada pela OMS e da Resolução GP n. 02/2020 deste Regional, foi redesignada audiência una para o dia 03/06/2020, ID nº def9596.

Entretanto em, 06/05/2020, o juízo de origem converteu a audiência una já designada em audiência inicial, restando claro que a viabilidade da audiência por videoconferência somente seria possível com a concordância de todas as partes envolvidas, ID nº b45101b, *in verbis*:

No esforço de propiciar celeridade e resposta às partes neste momento excepcional a que todos foram submetidos em razão da pandemia e das medidas de prevenção a Covid-19; que nos termos do Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT nº 005, de 17 de abril de 2020, da Resolução CNJ nº 314, de 20 de abril de 2020, do Ato GCGJT nº 11, de 23 de abril de 2020 e Ato GP N° 08/2020 - TRT 2ª REGIÃO, de 27 de abril de 2020, encontram-se suspensas as audiências presenciais; que a Portaria CR N° 06/2020 de 05 de maio de 2020, regulamentou a realização de atos telepresenciais nas Varas do Trabalho, durante a vigência do isolamento social para prevenção do contágio pela Covid-19, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **RESOLVO converter a audiência UNA já designada em AUDIÊNCIA INICIAL mantendo-se o mesmo dia e horário.** Determino a intimação da reclamada para apresentar defesa até a data e horário designados para a audiência, sob pena de revelia. No mesmo prazo deverá também juntar contrato social/estatuto social e procuração, se for o caso. Após, independente de intimação, o autor poderá oferecer réplica no prazo de 05 (cinco) dias, sob pena de preclusão. Nos 03 (três) dias subsequentes ao término do prazo concedido para a réplica,

independente de intimação, as partes deverão especificar as provas que pretendem produzir, sua pertinência e finalidade, apresentando, se for o caso, rol de testemunhas, contendo nome e endereço completos, inclusive CEP e CPF. Alerto que as partes e respectivos advogados não deverão comparecer à *audiência supramencionada, uma vez que foi designada apenas para a apresentação de defesa, apreciação do Juízo e controle de prazos. As partes terão acesso ao decidido consultando a ata da audiência que será lavrada na ocasião. Diante do cenário de pandemia da Covid-19, conclamo as partes a negociarem visando a chegar a uma composição factível para ambas as partes, o que requer flexibilidade e tolerância. Ressalto que poderá ser realizada audiência de conciliação por videoconferência, em data a ser oportunamente designada, desde que as partes manifestem interesse nos presentes autos, informando o endereço eletrônico (e-mail) e o número do telefone celular das partes e respectivos advogados para que possam receber eventuais intimações. Na hipótese dos patronos constituídos terem poderes específicos de representação para transigir e firmar acordo, poderá ser dispensada a presença das partes na referida audiência. Caso as partes optem por protocolar acordo escrito, a petição virá à conclusão para apreciação do Juízo. Finalmente, havendo necessidade, para regular seguimento do processo, da oitiva das partes e de testemunhas, não sendo possível a audiência presencial em face das medidas restritivas de locomoção, deverão as partes e respectivos advogados informar nos autos sobre a viabilidade de designação de audiência por videoconferência e na mesma ocasião indicar o endereço eletrônico (e-mail) e o número do telefone celular das partes e respectivos advogados, bem como das testemunhas, para que possam receber intimações. A viabilidade da audiência por videoconferência será apreciada por este Juízo e somente será possível com a concordância de todas as partes envolvidas.*

Em, 03/06/2020, na sala de audiências virtual, ID nº 6ec7cba, foi designada audiência de tentativa de conciliação para 11/06/2020, tendo sido ressaltado que não sendo frutífera a conciliação a audiência designada serviria também para delimitar as provas a serem produzidas e deliberações quanto a instrução ser realizada por videoconferência. Na audiência de 11/06/2020, ID nº 9b5057c, as partes não se conciliaram e foi adiada a audiência de instrução por videoconferência para o dia 16/09/2020, ocasião em que as partes deveriam comparecer para depor, sob pena de confissão, além de se comprometerem a trazer suas testemunhas à audiência independentemente de intimação, sob pena de

preclusão. Ato contínuo, em 03/09/2020, ID nº f3f0e86, a reclamante se manifestou no sentido de que ela e suas testemunhas não dispunham de meios para participar da audiência de instrução telepresencial, devido à falta de condições financeiras e requereu que o juízo determinasse que a audiência fosse realizada de forma presencial, assim que isso for possível de ocorrer. Entretanto, a audiência designada foi mantida sob os seguintes fundamentos, ID nº ba938a2:

Os artigos 385, § 3º e 453, § 1º, ambos do CPC, autorizam a oitiva das partes e de testemunhas por videoconferência. Referidos dispositivos legais são subsidiariamente aplicáveis aos processos trabalhistas. Logo, ante a suspensão das audiências presenciais em razão da pandemia e das medidas de prevenção da Covid-19 e levando-se em conta o princípio constitucional da razoável duração do processo, não há qualquer ilegalidade na realização da instrução por videoconferência. Nos termos do art. 23 do Ato GP Nº 08/2020, art. 2º, § 1º, da Portaria CR 06/2020, com as alterações da Portaria CR 07/2020 e art. 5º do Ato nº 11/2020 do GCGJT (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho) somente será possível o adiamento da audiência na hipótese das partes justificarem a impossibilidade da prática de atos pelo meio telepresencial, por absoluta impossibilidade técnica ou prática. Dessa forma, a justificativa para a não realização da audiência telepresencial *não pode ser genérica, mas sim, devidamente fundamentada para possibilitar a análise de sua pertinência ou não. Portanto, no entender deste Juízo, somente na audiência de instrução é que será possível saber se haverá possibilidade de a mesma ser realizada ou não. Logo, eventual adiamento deverá ser decidido na referida audiência. Acresço ainda que presume-se a boa-fé dos patronos, partes e testemunhas, razão pela qual de antemão o Juízo não pode entender que a prova a ser colhida será viciada pela comunicabilidade de partes, testemunhas e respectivos advogados. Se isso ocorrer, com certeza, o Juízo exercerá o seu poder de polícia impedindo que tal venha a persistir podendo inclusive aplicar as penalidades de multa à testemunha e de cominações por má fé aos demais envolvidos no ilícito.*

Na audiência realizada em 16/09/2020, ID nº 58c11ba, foi informado pelo patrono da reclamante de que esta não teria conseguido acesso à sala de audiência virtual. Assim, o juízo de origem concedeu o prazo de 05 dias para demonstração do ocorrido para justificar a impossibilidade de acesso, sob pena de ser considerada confessa. A reclamante, juntou declaração de próprio punho, ID nº b57043d, esclarecendo os motivo

da não participação na audiência telepresencial, em decorrência da falta de acesso à internet, assim como, de meio eletrônico compatível para tanto, além de se encontrar desempregada.

Todavia, o juízo de 1º grau não aceitou a justificativa da autora, tendo-lhe aplicado a pena de confissão:

Tendo em vista que a declaração de próprio punho efetuada pela reclamante, id: b57043d, não comprova a justificativa apresentada para sua ausência na audiência e, que as partes devem providenciar meios de acesso à plataforma Webex, aplico à autora a pena de confissão quanto à matéria de fato, conforme previsto na ata de audiência id: 58c11ba. Ante o acima decidido, declaro encerrada a instrução processual e designo audiência de julgamento para o dia 29.09.2020.

Consigno, que a Portaria CR Nº 06/2020 deste Tribunal que regulamenta a realização de atos telepresenciais nas Varas do Trabalho, durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pela Covid-19, estabelece que o magistrado deve consultar previamente partes e advogados sobre a viabilidade de participar das audiências por videoconferência e se o ato processual não puder ser praticado por impossibilidade técnica ou prática a ser apontado pelas partes, o ato deve ser adiado:

Art. 1º Durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pelo coronavírus fica vedada, expressamente, a designação de atos presenciais, tais como audiências, depoimentos, tradição e assinatura de documentos físicos determinados por decisão judicial.

Art. 2º Para a realização de atos telepresenciais deverá ser utilizada, exclusivamente, a Plataforma Emergencial de Videoconferência para Atos Processuais, instituída pela Portaria nº 61, de 31 de março de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, observados os procedimentos previstos no Ato GP nº 08, de 27 de abril de 2020.

§ 1º *O magistrado deverá fundamentar expressamente sua decisão de realizar ou não audiências por videoconferência e consultar previamente partes e advogados do processo sobre a viabilidade de participar das audiências por videoconferência.*

§ 2º *As audiências por meio telepresencial devem considerar as dificuldades de intimação de partes e testemunhas, realizando-se esses atos somente quando for possível a participação, vedada*

a atribuição de responsabilidade aos advogados e procuradores em providenciarem o comparecimento de partes e testemunhas a qualquer localidade fora de prédios oficiais do Poder Judiciário para participação em atos virtuais.

(...)

§ 4º Os atos processuais que eventualmente não puderem ser praticados pelo meio eletrônico ou virtual, por absoluta impossibilidade técnica ou prática a ser apontada por qualquer dos envolvidos no ato, devidamente justificada nos autos, deverão ser adiados após decisão fundamentada do magistrado. Se a impossibilidade técnica for de qualquer uma das testemunhas, poderá o juiz prosseguir com o interrogatório das partes.

Assim, *in casu*, a reclamante, se manifestou expressamente sob a impossibilidade de participar de audiência telepresencial, ID nº f3f0e86, tendo posteriormente, justificado, de próprio punho sua ausência na audiência, ID nº 58c11ba, pela falta de acesso à internet e meio eletrônico compatível. Entretanto, sua ausência na audiência não foi considerada justificada pelo juízo de origem, tendo sido aplicada a pena de confissão quanto à matéria de fato, estando configurado o prejuízo à autora.

Dessa forma, resta demonstrado o cerceamento de defesa e violação aos princípios constitucionais do contraditório, ampla defesa e devido processo legal, - preceitos de ordem pública - conforme o disposto no artigo 5º, incisos LIV e LV, da Constituição Federal, mormente quando a autora pretende comprovar o seu direito, embasado em matéria fática (justa causa, jornada de trabalho e existência de grupo econômico).

Portanto, acolhe-se a preliminar arguida, reconhecendo-se a nulidade da audiência de ID nº 58c11ba, anulando-se todos os atos decisórios realizados a partir de então, revogando-se a confissão quanto à matéria de fato decretada e determinando o retorno dos autos à origem para a designação de oportuna audiência de instrução presencial, com intimação das partes, em respeito aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Resta prejudicada a análise do mérito das demais matérias constantes do recurso interposto.

Presidiu o julgamento a Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria Elizabeth Mostardo Nunes.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Senhores

Magistrados Federais do Trabalho Benedito Valentini (Relator), Maria Elizabeth Mostardo Nunes (Revisora) e Sonia Maria Prince Franzini.

Votação: Unânime.

ACORDAM os Magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: CONHECER da presente medida recursal interposta pelo reclamante e, no mérito, ACOLHER a preliminar arguida, reconhecer a nulidade da audiência de ID nº 58c11ba, anulando-se todos os atos decisórios realizados a partir de então, revogando-se a confissão quanto à matéria de fato decretada e determinando o retorno dos autos à origem para a designação de oportuna audiência de instrução presencial, com intimação das partes, nos termos da fundamentação. Custas *nihil*.

DES. BENEDITO VALENTINI

Relator

PROCESSO TRT/SP N. 1000927-94.2020.5.02.0606

Recurso Ordinário – 6ª Vara do Trabalho de São Paulo – Zona Leste
Disponibilizado no DeJT de 20/04/2021

Inconformada com a r. sentença registrada sob ID nº 0d7d354, cujo relatório adoto, e que julgou IMPROCEDENTES os pedidos formulados na presente reclamação, dela recorre ordinariamente a reclamante, pelas razões registradas sob ID nº 859ecda.

Requer, preliminarmente, a nulidade da r. sentença por cerceamento de defesa, em face da pena de confissão que lhe foi aplicada sobre a matéria de fato, por não ter concordado com a audiência telepresencial, tendo sido encerrada a instrução sem a designação de audiência.

No mérito, pretende a condenação da reclamada em horas extras, horas extra pela supressão do intervalo intrajornada e reflexos.

Recurso tempestivo e subscrito por advogado com procuração nos autos, ID nº 70e847b.

Custas isentadas.

Contrarrazões da reclamada apresentadas sob ID nº ed02a26.

É o relatório.

VOTO

1- DO CONHECIMENTO

Conheço do recurso, pois presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. DA PRELIMINAR

2.1 - Do cerceamento de defesa. Da pena de confissão

Insurge-se a recorrente em face da pena de confissão que lhe foi aplicada sobre a matéria de fato, por não ter concordado com a audiência telepresencial, tendo sido encerrada a instrução sem a designação de audiência.

Aduz que a presente ação demanda a produção de prova, haja vista a necessidade da comprovação das horas extras e intervalo intrajornada não gozado, tendo inclusive se manifestado nesse sentido e apresentado o e-mail de seu patrono. A prolação da sentença sem a designação de audiência de instrução é uma decisão que vai de contrário aos princípios do contraditório e ampla defesa.

Assim, requer que seja reaberta a instrução processual, tendo em vista a necessidade da produção da prova oral, garantindo à reclamante o princípio do contraditório e ampla defesa.

Pois bem.

A presente reclamação trabalhista foi interposta em 13/07/2020, quando já se encontrava suspenso o expediente presencial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; tendo sido adotado meios virtuais e telepresenciais para a realização de audiências e sessões de julgamento, durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pelo coronavírus (Covid-19), [Ato GP nº 08/2020](#) deste E. TRT.

Dessa forma foi designada audiência de instrução por videoconferência para o dia 15/09/2020, ID nº e72e71a, tendo sido citada a reclamada para apresentar contestação e informar sobre a pretensão de prova oral. Apresentada a contestação, foi a reclamante intimada para apresentar a réplica e informar sobre a pretensão da produção de provas orais. A autora apresentou réplica, desistência sobre a adicional de insalubridade e quanto às provas a produzir, se manifestou no sentido de que pretendia a produção da prova oral em audiência de instrução presencial, já que ela e suas testemunhas não dispunham de meios para a videoconferência, ID nº a714b72:

(...) requer a reclamante a produção de prova oral, para a comprovação

das horas extras laboradas impagas, bem como, o intervalo intrajornada não gozado. Desta forma, requer que seja ouvido as testemunhas da reclamante para fins de prova oral, em regular audiência de instrução presencial designada por este juízo, haja vista que, a reclamante e as testemunhas não possuem meios hábil para a realização de audiência por videoconferência. No mais, vem a reclamante aos autos da presente demanda informar o endereço de e-mail e telefone para contato de seu patrono. E-mail patrono: videoconferencia.crc@gmail.com.

O juízo de origem entendeu por pertinente a prova oral requerida pela autora (oitiva da ré e testemunhas) relativamente ao pleito de horas extras e intervalo, com a consequente contraprova por parte da reclamada, ID nº 296ffcc.

Entretanto, fez as seguintes considerações para a audiência de instrução:

Outrossim, tendo em vista a obrigatoriedade de realização das audiências de instrução (art.2º da Portaria CR n. 06/2020 do E. TRT da 2ª Região), caso não seja possível sua realização na forma presencial, intimem- se as partes para que no prazo de 5 dias:

1. informem se advogados, reclamante, preposto da reclamada e as testemunhas a serem ouvidas dispõem, individualmente considerados, das condições técnicas e práticas necessárias para realização de audiências em sistema de videoconferências, ou seja, equipamentos de informática e serviço de internet para participar do ato processual;
2. em caso afirmativo, deverão ser informados os e-mails dos advogados, partes e testemunhas que pretendem ouvir para contato da Secretaria via e-mail com o envio das orientações pertinentes para a realização do ato; em caso negativo, a audiência será adiada para realização de forma presencial (par.4º da norma acima).
3. Na ausência de qualquer manifestação no prazo acima assinalado, será considerada preclusa a oportunidade de produção de prova oral e declarada encerrada a instrução processual.
4. Após, venham conclusos para deliberações.

Ante a proximidade da data, redesigna-se a audiência de instrução para 21/10/2020 às 12:10h, mantidas as cominações anteriores.

A reclamante se manifestou no sentido de que não concorda com a audiência telepresencial, ID nº 91d593a:

A reclamante por meio desta informa que a testemunha que pretende oitiva não possui condições de participar da audiência de videoconferência.

Destacando abaixo o endereço eletrônico do patrono e telefone para contato viabilizando para as audiências de videoconferência e caso a reclamada deseje entrar em contato sobre propostas de acordo.

E-mail patrono:@@@gmail.com

Telefone para contato: X.XXXX-XXXX

Desta feita, requer a designação de audiência presencial caso não seja possível homologação prévia, **visto que não concorda com a realização da audiência de una e instrução por videoconferência.**

A reclamada também não concordou com a audiência telepresencial e requereu a redesignação da audiência UNA para data a ser definida quando da autorização do CNJ para realização de atos processuais presenciais, ID nº c010167.

Ato contínuo o juízo de origem proferiu o seguinte despacho, ID nº 2bf2cae:

(...) Intimadas as partes para informarem se dispõem, individualmente considerados, de condições técnicas e práticas necessárias para realização de audiências em sistema de videoconferência, o patrono do autor apenas informa que a testemunha que pretende oitiva não possui condições de participar da audiência de videoconferência, nada esclarecendo acerca da obreira.

A reclamada por sua vez informa que não concorda com a realização de audiência UNA e de instrução de forma telepresencial, requerendo, desde já, a designação da audiência para data posterior ao fim do isolamento social em decorrência da pandemia de Covid-19, já que deseja produzir prova oral com o depoimento pessoal da parte obreira, além de prova testemunhal. Além disso, esclarece que concorda apenas com a audiência inicial ou de conciliação na forma telepresencial.

É certo que as partes não cumpriram o quanto foi determinado, uma vez que não esclareceram acerca da falta de condições técnicas das partes e testemunhas conforme previsto na Portaria CR nº 06/2020, apenas informando o e-mail dos seus respectivos patronos para eventual contato.

Pois bem.

Por razões de segurança, conforme prevê o Ofício Circular nº 03/2020, deverão participar do evento somente as pessoas convidadas, logo,

é indispensável que cada participante da audiência telepresencial receba o link de participação em seu e-mail pessoal.

Posto isso, e considerando que as partes não cumpriram o quanto foi determinado no despacho precedente, concedo às partes novo prazo de 48 horas para informarem os e-mails do autor e preposto que participarão da audiência na modalidade telepresencial, sob pena de confissão, bem como das testemunhas que pretendem ouvir, sob pena de preclusão.

Decorrido o prazo e não tendo as partes se manifestado, foram consideradas confessas quanto a matéria de fato e foi encerrada a instrução processual, ID nº 36b8987:

Reclamante e reclamada foram regularmente intimados a informar em 48h os e-mails do autor e do preposto, respectivamente, a fim de possibilitar a realização da audiência telepresencial, nos termos do despacho de id. 386275b, sob pena de confissão.

Decorrido *in albis* o prazo concedido, reputo as partes confessas quanto à matéria de fato e declaro encerrada a instrução processual. Designa-se audiência de julgamento para 06/11/2020 Às 18:10. As partes serão intimadas da sentença pelo DEJT.

A r. sentença de origem julgou improcedente a ação, ID nº 0d7d354.

Consigno, que a Portaria CR Nº 06/2020 deste Tribunal que regulamenta a realização de atos telepresenciais nas Varas do Trabalho, durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pela Covid-19, estabelece que se o ato processual não puder ser praticado por impossibilidade técnica ou prática a ser apontado pelas partes, o ato deve ser adiado:

Art. 1º Durante a vigência das medidas de isolamento social para a prevenção do contágio pelo coronavírus fica vedada, expressamente, a designação de atos presenciais, tais como audiências, depoimentos, tradição e assinatura de documentos físicos determinados por decisão judicial.

Art. 2º Para a realização de atos telepresenciais deverá ser utilizada, exclusivamente, a Plataforma Emergencial de Videoconferência para Atos Processuais, instituída pela Portaria nº 61, de 31 de março de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, observados os procedimentos previstos no Ato GP nº 08, de 27 de abril de 2020.

§ 1º O magistrado deverá realizar as audiências unas e de instrução por videoconferência e justificar devidamente sua decisão em caso de impossibilidade da prática do ato. (Parágrafo alterado pela Portaria CR nº 07/2020 - DeJT 1/06/2020).

§ 2º As audiências por meio telepresencial devem considerar as dificuldades de intimação de partes e testemunhas, realizando-se esses atos somente quando for possível a participação, vedada a atribuição de responsabilidade aos advogados e procuradores em providenciarem o comparecimento de partes e testemunhas a qualquer localidade fora de prédios oficiais do Poder Judiciário para participação em atos virtuais.

(...)

§ 4º Os atos processuais que eventualmente não puderem ser praticados pelo meio eletrônico ou virtual, por absoluta impossibilidade técnica ou prática a ser apontada por qualquer dos envolvidos no ato, devidamente justificada nos autos, deverão ser adiados após decisão fundamentada do magistrado. Se a impossibilidade técnica for de qualquer uma das testemunhas, poderá o juiz prosseguir com o interrogatório das partes.

O Ato GP Nº 08/2020 desse Tribunal em seu artigo 23, parágrafo único, também dispõe:

O Magistrado, na análise de cada caso e mediante provocação justificada das partes adiará, por decisão fundamentada, todos os atos processuais que eventualmente não puderem ser praticados pelo meio telepresencial ou virtual, por absoluta impossibilidade técnica ou prática.

In casu, a reclamante, se manifestou expressamente acerca da impossibilidade de participar de audiência telepresencial, ID nº a714b72, já que ela e as testemunhas não possuíam meios hábeis e requereu que fossem ouvidas em regular audiência de instrução presencial. Quando foi redesignada a audiência de instrução para 21/10/2020, a autora novamente, reafirmou que não concordava com a audiência telepresencial, pois a testemunha que pretendia ouvir não possuía condições de participar da audiência em tal modalidade. Requereu, mais uma vez, a designação de audiência presencial.

Assim, apesar de sucintas, a reclamante apresentou suas justificativas para o impedimento de participação na audiência telepresencial, não

havendo que prevalecer o entendimento do juízo de origem no sentido de que não foi esclarecida a falta de condições técnicas para a realização de audiência em sistema de videoconferência. Saliente-se que a autora tem interesse no transcurso da marcha processual, pelo que com a mera alegação de dificuldade para a realização de audiência, deve ser acolhida a alegação.

Ademais, a pena de confissão aplicada quanto à matéria de fato e o encerramento da instrução processual, causou prejuízo à autora em relação ao seu objetivo processual, já que a ação foi julgada improcedente.

Dessa forma, resta demonstrado o cerceamento de defesa e violação aos princípios constitucionais do contraditório, ampla defesa e devido processo legal, - preceitos de ordem pública - conforme o disposto no artigo 5º, incisos LIV e LV, da Constituição Federal, mormente quando a autora pretende comprovar o seu direito, embasado em matéria fática (horas extras e intervalo intrajornada não gozado) e não foi dada a oportunidade de produção de prova oral.

Portanto, acolho a preliminar arguida, pela recorrente, para anular a r. decisão originária, determinando o retorno dos autos à Vara de Origem para designação de oportuna audiência de instrução presencial, com intimação das partes, em respeito aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Resta prejudicada a análise do mérito das demais matérias constantes do recurso interposto.

Presidiu o julgamento a Excelentíssima Senhora Desembargadora Maria Elizabeth Mostardo Nunes.

Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Senhores Magistrados Federais do Trabalho Benedito Valentini (Relator), Maria Elizabeth Mostardo Nunes (Revisora) e Paulo Kim Barbosa.

Votação: Unânime.

ACORDAM os Magistrados da 12ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: CONHECER do presente recurso ordinário interposto pela reclamante e ACOLHER a preliminar de cerceamento de defesa suscitada, a fim de anular a r. decisão originária e determinar o retorno dos autos à Vara de Origem, para designação de oportuna audiência de instrução presencial, com intimação das partes, nos termos da fundamentação. Custas *nihil*.

DES. BENEDITO VALENTINI
Relator

TURMA 14**PROCESSO TRT/SP N. 1002081-18.2016.5.02.0080**

Recurso Ordinário – 80ª Vara do Trabalho de São Paulo
Disponibilizado no DeJT de 15/04/2021

Decisão anterior desta Corte Regional (fls. 399/416).

Agravo de petição pelo Reclamante às fls. 608/636, no qual pretende aplicação da multa convencionada e o vencimento antecipado das parcelas do acordo.

O subscritor do apelo tem poderes. Houve ciência da decisão em 20 de fevereiro de 2020, logo, o recurso é tempestivo, eis que interposto em 09 de março de 2020.

Agravo de petição pela Reclamada às fls. 787/813, no qual almeja efeito suspensivo ao recurso e a repactuação do acordo celebrado, diante da pandemia (Covid-19).

O subscritor do apelo tem poderes. Houve ciência da decisão em 24 de abril de 2020, logo, o recurso é tempestivo, eis que interposto em 14 de maio de 2020. As custas processuais serão pagas ao final.

Contraminuta pela Reclamada e pelo Reclamante.

Considerando a natureza da ação, não houve manifestação do Ministério Público.

É o relatório.

I. CONHECIMENTO

Os recursos são conhecidos, eis que preenchidos seus requisitos de admissibilidade.

O agravo de petição da Reclamada foi interposto em abril/2020, de modo que os documentos trazidos em sede recursal (fls. 814/865) não podem ser considerados preclusos, vez que tratando os efeitos da pandemia no momento da interposição. Admito os documentos apresentados e rejeito as alegações preliminares do Reclamante.

Diante da ausência de previsão legal (art. 899, CLT), indefiro o requerimento de concessão de efeito suspensivo ao agravo de petição da Reclamada requerido no bojo do próprio recurso.

II. MÉRITO**II.1. Agravo de petição do Reclamante**

II.1.1. Acordo homologado. Atraso 3ª e 4ª parcelas. Atraso ínfimo. Multa

O Agravante não se conforma com a decisão.

Iniciada a fase de cumprimento de sentença, as Partes se conciliaram (fls. 579/582). A acordo celebrado entre as Partes foi homologado judicialmente (fls. 586).

Em janeiro/2020, o Agravante noticiou o atraso no pagamento da 3ª e 4ª Parcela (fls. 608/611) e requereu a aplicação da multa convencionada e a antecipação das demais parcelas.

O magistrado singular, considerando se tratar de atraso ínfimo, indeferiu o requerido (fls. 620/621).

Diante disso, o ex-empregado interposto agravo de petição (fls. 623/636).

Prevê o artigo 408 do Código Civil que o devedor incorre na cláusula penal de pleno direito, quando estiver em mora ou inadimplir a obrigação, salvo motivo de caso fortuito ou força maior.

Por sua vez, o artigo 397 da Lei Civil afirma que o inadimplemento da obrigação no tempo devido, constitui de pleno direito em mora o devedor.

Ora, como o pagamento ocorreu a destempo por culpa exclusiva da Agravada, ocorreu a mora no adimplemento da obrigação, sendo devida a cláusula penal prevista no acordo entabulado, eis que artigo 831, parágrafo único da CLT aduz que o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, sendo que seu cumprimento deverá obedecer os prazos e condições estabelecidas, conforme artigos 835 e 846, ambos da CLT.

A seu turno, o artigo 413 do Código Civil permite ao julgador reduzir, por equidade, o valor da cláusula penal se a obrigação tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade se verificar excessivo, como forma de evitar o enriquecimento da parte contrária.

A cobrança da totalidade do valor da cláusula penal, diante da mora da 3ª parcela (03 dias) e da 4ª parcela (01 dia), sendo que nem inadimplemento houve, não se afigura proporcional, nem razoável.

Esse é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região:

Cláusula penal. Limitação. Atraso de um dia na quitação da primeira parcela do acordo não representa inadimplemento propriamente dito, nem intenção de descumprir a obrigação, mas atraso mínimo que não justifica o vencimento antecipado de toda a dívida remanescente, nem incidência da cláusula penal sobre esta. Possibilidade de redução da cláusula penal com fundamento no art. 413 do Código Civil. Agravo

de petição do exequente a que se nega provimento (TRT 2ª R - 14ª T. - Agravo de Petição 01573008420095020242 - Relator: Marcio Mendes Granconato – DOE 6/3/2012).

No mesmo sentido, é o posicionamento do TST:

Recurso ordinário. Ação rescisória. Acordo. Inadimplemento parcial. Multa por descumprimento. Ausência de proporcionalidade entre o valor inadimplido e a cláusula penal aplicada. Violação do artigo 413 do código civil. Configuração. 1. Pretensão de desconstituição direcionada em face do acórdão regional em que provido o agravo de petição obreiro, para aplicar a multa de 50% sobre o valor acordado pelas partes, por inadimplemento parcial do acordo pela executada. 2. Na ação matriz, as partes celebraram acordo, no importe de R\$ 90.000,00 (noventa mil reais), em 12 (doze) parcelas de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais). 3. A partir da segunda parcela do referido acordo, foi descontado, pela executada, o valor de R\$ 14,35 (quatorze reais e trinta e cinco centavos), tendo em vista o reajuste na tabela de encargos sociais. 4. Após o pedido de execução da multa pelo exequente e a intimação da executada pelo Juízo da Vara do Trabalho, a reclamada efetuou o depósito de R\$ R\$ 57,40 (cinquenta e sete reais e quarenta centavos), correspondente às diferenças a menor da segunda à quinta parcelas, restando indeferido o pedido de execução da multa pelo Juízo de origem. 5. Examinando o agravo de petição interposto pelo exequente, decisão rescindenda, a Corte Regional deu provimento ao apelo, para incidir a cláusula penal de 50% sobre o valor total do acordo e para pagamento integral, de uma única vez, de forma imediata, o que gerou no pagamento da multa no importe de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais), em face da diferença de R\$ 57,40 (cinquenta e sete reais e quarenta e centavos). 6. Nos termos do artigo 413 do Código Civil, -a penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte, ou se o montante da penalidade for manifestamente excessivo, tendo-se em vista a natureza e a finalidade do negócio-. 7. Irretocável a decisão proferida pelo Tribunal Regional, no acórdão recorrido, ao julgar procedente a pretensão desconstitutiva, por violação do citado artigo 413 do Código Civil, e, em juízo rescisório, limitar a cláusula penal do acordo ao valor efetivamente inadimplido, observando-se a proporcionalidade entre o suposto dano e a multa imposta, na medida em que patente a desproporcionalidade entre a

diferença detectada, decorrente de uma dúvida razoável por alteração da tabela de encargos sociais, com a penalidade aplicada. Recurso ordinário conhecido e não provido (TST - Subseção II Especializada em Dissídios Individuais - RO 221-48.2011.5.01.0000 - Rel. Min. Emmanoel Pereira - DEJT 5/9/2014).

Em suma, considerando o objeto do recurso (fls. 623/636) e que houve o cumprimento espontâneo da obrigação (pagamento do principal: das 3ª e 4ª parcelas), sendo que em relação à 4ª parcela é ínfimo o atraso (01 dia), acolho em parte o recurso para aplicar a multa de 10% apenas sobre o valor da 3ª parcela.

II.2. Agravo de petição da Reclamada

II.2.1. Repactuação do acordo judicial. Pandemia. Covid-19

Sob a alegação que quitou as 05 parcelas do acordo e que teve suas atividades suspensas em decorrência da pandemia (Covid 19), a Agravante requer a repactuação do acordo celebrado entre as Partes.

O Agravado se opôs à repactuação do avençado.

Como é de notório saber, em poucos meses, o mundo foi afetado pelo novo coronavírus (Covid-19). As relações sociais, econômicas, políticas e jurídicas entraram em uma grande crise. Essa situação excepcional trouxe um grande impacto no mundo jurídico.

Em março, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o surto da doença como pandemia. Essa sendo a disseminação mundial de uma nova doença.

Algumas medidas foram implementadas sanitárias para tentar evitar a transmissão do novo vírus, tais como o isolamento social, uso de álcool em gel e uso de máscaras.

Entre as diversas repercussões, tem-se os impactos financeiros e no mundo do trabalho.

No Brasil, a Lei 13.979, de 6.02.2020, de forma ampla, disciplinou medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional. As medidas previstas nessa lei objetivam a proteção da coletividade.

Além disso, adotou-se o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Lei 14.010/2020) e também foram editadas medidas específicas para as questões laborais (MP 927, MP 936 e Lei 14.020/2020).

Entre as diversas medidas jurídicas implementadas, não houve

a previsão de suspensão ou de repactuação de acordos judiciais celebrados.

Desta forma, ainda que se trata de um período excepcional, não se pode pretender a alteração da coisa julgada decorrente da sentença homologatória do acordo judicial (art. 5º, XXXVI, CF; Súm. 100, V, TST).

Ademais, as alegações de dificuldades econômicas são genéricas, vez que diversos setores da atividade econômica continuaram a funcionar no período de restrição social, inclusive o setor econômico da Agravante (exploração e operação de restaurantes e comércio de produtos alimentícios em geral etc., cláusula 4ª, fls. 593).

A Agravante não comprovou suas alegações de forma objetiva. Ônus probatório que lhe competia.

Rejeito o apelo.

III. DISPOSITIVO

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador Manoel Ariano.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: Francisco Ferreira Jorge Neto, Raquel Gabbai de Oliveira e Fernando Álvaro Pinheiro.

Relator: o Exmo. Sr. Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto.

Revisora: a Exma. Sra. Juíza Raquel Gabbai de Oliveira.

Isto posto,

ACORDAM os magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos,

- a) CONHECER do agravo de petição do Reclamante;
- b) CONHECER do agravo de petição da Reclamada; NEGAR o efeito suspensivo pretendido ao recurso;
- c) REJEITAR as alegações preliminares do Reclamante e ADMITIR os documentos trazidos em sede recursal pela Reclamada;
- d) No mérito, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso do Reclamante, para determinar a aplicação da multa de 10% exclusivamente sobre o valor da 3ª parcela;
- e) No mérito, NEGAR PROVIMENTO ao recurso da Reclamada, mantendo-se inalterada a decisão atacada;
- f) as custas processuais serão pagas ao final.

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO
Desembargador Relator

PROCESSO TRT/SP N. 1001062-08.2019.5.02.0262

Recurso Ordinário – 2ª Vara do Trabalho de Diadema
Disponibilizado no DeJT de 11/03/2021

Isenção ou redução da cláusula penal. Trata-se de pedido de isenção ou redução da cláusula penal incidente sobre o atraso no pagamento de parcelas do acordo, pleiteado pela Reclamada em função da pandemia decorrente do coronavírus. Como é de notório saber, em poucos meses, o mundo foi afetado pelo novo coronavírus (Covid-19). As relações sociais, econômicas, políticas e jurídicas entraram em uma grande crise. Essa situação excepcional trouxe um grande impacto no mundo jurídico. Em março, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o surto da doença como pandemia. Essa sendo a disseminação mundial de uma nova doença. Algumas medidas foram implementadas sanitárias para tentar evitar a transmissão do novo vírus, tais como o isolamento social, uso de álcool em gel e uso de máscaras. Entre as diversas repercussões, tem-se os impactos financeiros e no mundo do trabalho. No Brasil, a Lei 13.979, de 6.02.2020, de forma ampla, disciplinou medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional. As medidas previstas nessa lei objetivam a proteção da coletividade. Além disso, adotou-se o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Lei 14.010/2020) e também foram editadas medidas específicas para as questões laborais (MP 927, MP 936 e Lei 14.020/2020). Entre as diversas medidas jurídicas implementadas, não houve a previsão de suspensão ou de repactuação de acordos judiciais celebrados. Desta forma, ainda que se trata de um período excepcional, não se pode pretender a alteração da coisa julgada decorrente da sentença homologatória do acordo judicial (art. 5º, XXXVI, CF; Súm. 100, V, TST). Outrossim, em que pese a conjuntura econômica de âmbito mundial, não se pode olvidar que o risco da atividade empresarial não pode ser transferido ao trabalhador (art. 2º da CLT), que já teve seus direitos descumpridos e necessita dos créditos alimentares para enfrentar o período de pandemia. Ademais, as alegações de dificuldades econômicas são genéricas, vez que diversos setores da atividade econômica continuaram a funcionar no período de restrição social. A Agravante não

comprovou suas alegações de forma objetiva, ônus probatório que lhe competia. Rejeito o apelo.

RELATÓRIO

Decisão às fls. 116.

Agravo de petição da Reclamada às fls. 117/120, em que requer a reforma da decisão em relação à isenção ou redução da cláusula penal. O subscritor do apelo tem poderes às fls. 72. O recurso foi interposto no dia 31 de agosto de 2020, sendo tempestivo.

Não há contraminuta pelo Reclamante.

É o relatório.

I - Conhecimento

O apelo da parte é conhecido ante o preenchimento de seus pressupostos de admissibilidade.

II - Mérito do apelo do Agravante. Isenção ou redução da cláusula penal

Trata-se de pedido de isenção ou redução da cláusula penal incidente sobre o atraso no pagamento de parcelas do acordo, pleiteado pela Reclamada em função da pandemia decorrente do coronavírus.

Como é de notório saber, em poucos meses, o mundo foi afetado pelo novo coronavírus (Covid-19). As relações sociais, econômicas, políticas e jurídicas entraram em uma grande crise. Essa situação excepcional trouxe um grande impacto no mundo jurídico.

Em março, a Organização Mundial da Saúde (OMS) definiu o surto da doença como pandemia. Essa sendo a disseminação mundial de uma nova doença.

Algumas medidas foram implementadas sanitárias para tentar evitar a transmissão do novo vírus, tais como o isolamento social, uso de álcool em gel e uso de máscaras.

Entre as diversas repercussões, tem-se os impactos financeiros e no mundo do trabalho.

No Brasil, a Lei 13.979, de 6.02.2020, de forma ampla, disciplinou medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional. As medidas previstas nessa lei objetivam a proteção da coletividade.

Além disso, adotou-se o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Lei 14.010/2020) e também foram editadas medidas específicas para as questões laborais (MP 927, MP 936 e Lei 14.020/2020).

Entre as diversas medidas jurídicas implementadas, não houve a previsão de suspensão ou de repactuação de acordos judiciais celebrados.

Desta forma, ainda que se trata de um período excepcional, não se pode pretender a alteração da coisa julgada decorrente da sentença homologatória do acordo judicial (art. 5º, XXXVI, CF; Súm. 100, V, TST).

Outrossim, em que pese a conjuntura econômica de âmbito mundial, não se pode olvidar que o risco da atividade empresarial não pode ser transferido ao trabalhador (art. 2º da CLT), que já teve seus direitos descumpridos e necessita dos créditos alimentares para enfrentar o período de pandemia.

Ademais, as alegações de dificuldades econômicas são genéricas, vez que diversos setores da atividade econômica continuaram a funcionar no período de restrição social.

A Agravante não comprovou suas alegações de forma objetiva, ônus probatório que lhe competia.

Rejeito o apelo.

III - DISPOSITIVO

Presidiu regimentalmente o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador Davi Furtado Meirelles.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: Francisco Ferreira Jorge Neto, Raquel Gabbai de Oliveira e Cláudio Roberto Sá dos Santos.

Relator: o Exmo. Sr. Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto.

Revisora: a Exma. Sra. Juíza Raquel Gabbai De Oliveira.

Isso posto,

ACORDAM os magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos,

- a) CONHECER do agravo de petição interposto pela Reclamada;
- b) NEGAR-LHE PROVIMENTO.

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO

Desembargador Relator

PROCESSO TRT/SP N. 0001448-65.2013.5.02.0262

Recurso Ordinário – 2ª Vara do Trabalho de Diadema

Disponibilizado no DeJT de 7/04/2021

Parcelamento da execução. A Agravante pretendeu o parcelamento em 12 vezes dos honorários periciais, recolhimento das verbas previdenciárias e custas, sob a alegação de que passa por grave crise financeira em virtude da pandemia que vivenciamos. O Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020 decretou o estado de calamidade para fins da Lei Complementar 101, sendo que o Decreto Estadual 64.881, de 22 de março de 2020, determinou a suspensão de diversas atividades comerciais, mantendo-se, contudo, em funcionamento as atividades essenciais, como estabelecimentos de saúde, abastecimento de combustíveis, serviços de alimentação e transporte público. A Agravante presta diversos serviços, como se observa em consulta ao sítio: <<https://www.goldcooper.com.br/oque-fazemos.php>>, acesso em 18/01/2021. Note-se que o Reclamante prestava serviços para a 2ª Reclamada, do ramo hospitalar. Assim, não se tem por presunção, mesmo que relativa, de redução nas receitas da empresa ou mesmo que haja comprometimento de suas atividades com o cumprimento das obrigações constantes do presente feito, até porque a diversificação do objeto social favorece a diminuição dos riscos. A Agravante nada prova acerca de sua condição financeira (arts. 818 da CLT e 373, I, CPC). Em que pese a conjuntura econômica de âmbito mundial, não se pode olvidar que o risco da atividade empresarial não pode ser transferido à sociedade. Rejeito o apelo.

RELATÓRIO

Decisão às fls. 421.

Agravo de petição da Reclamada às fls. 423/430, em que requer a reforma da decisão em relação ao parcelamento da execução. O subscritor do apelo tem poderes às fls. 164. O recurso foi interposto no dia 17 de novembro de 2020, sendo tempestivo.

Ausência de contraminuta pelo Reclamante.

É o relatório.

I - CONHECIMENTO

O apelo da parte é conhecido ante o preenchimento de seus pressupostos de admissibilidade.

II - MÉRITO DO APELO. PARCELAMENTO DA EXECUÇÃO

A Agravante pretendeu o parcelamento em 12 vezes dos honorários periciais, recolhimento das verbas previdenciárias e custas, sob a alegação de que passa por grave crise financeira em virtude da pandemia que vivenciamos.

O Decreto Legislativo 6, de 20 de março de 2020 decretou o estado de calamidade para fins da Lei Complementar 101, sendo que o Decreto Estadual 64.881, de 22 de março de 2020, determinou a suspensão de diversas atividades comerciais, mantendo-se, contudo, em funcionamento as atividades essenciais, como estabelecimentos de saúde, abastecimento de combustíveis, serviços de alimentação e transporte público.

A Agravante presta diversos serviços, como se observa em consulta ao sítio: <<https://www.goldcooper.com.br/oque-fazemos.php>>, acesso em 18/01/2021. Note-se que o Reclamante prestava serviços para a 2ª Reclamada, do ramo hospitalar.

Assim, não se tem por presunção, mesmo que relativa, de redução nas receitas da empresa ou mesmo que haja comprometimento de suas atividades com o cumprimento das obrigações constantes do presente feito, até porque a diversificação do objeto social favorece a diminuição dos riscos.

A Agravante nada prova acerca de sua condição financeira (arts. 818 da CLT e 373, I, CPC).

Em que pese a conjuntura econômica de âmbito mundial, não se pode olvidar que o risco da atividade empresarial não pode ser transferido à sociedade.

Rejeito o apelo.

III. DISPOSITIVO

Presidiu regimentalmente o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador Davi Furtado Meirelles.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados: Francisco Ferreira Jorge Neto, Manoel Ariano e Raquel Gabbai de Oliveira.

Relator: o Exmo. Sr. Desembargador Francisco Ferreira Jorge Neto.

Revisor: o Exmo. Sr. Desembargador Manoel Ariano.

Isto posto,

ACORDAM os magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos,

- a) CONHECER do agravo de petição interposto pela Reclamada;
- b) NEGAR-LHE PROVIMENTO.

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO
Desembargador Relator

TURMA 17**PROCESSO TRT/SP N. 1000671-10.2020.5.02.0071**

Recurso Ordinário – 71ª Vara do Trabalho de São Paulo
Disponibilizado no DeJT em 18/06/2021

Pandemia- Covid-19. Realização de testagem. Correios. O arcabouço normativo que visa estabelecer mecanismos que assegurem o direito a um ambiente de trabalho hígido, com observância de medidas que visem reduzir riscos à saúde em prestígio à segurança dos trabalhadores encontra respaldo na Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos artigos 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição da República e 157, I, da CLT. Cumpre ao empregador adotar as medidas necessárias à segurança de seus empregados para o combate à disseminação da Covid-19, incluindo a realização de testes e exames na hipótese da confirmação de trabalhador contaminado. Tal obrigação é dimensão da função social de que se reveste a empresa à luz do princípio da livre iniciativa conjugado com o princípio maior do Estado de Direito que é o da preservação da vida humana, mormente quando os empregados da reclamada são chamados a dar continuidade a serviços essenciais à população em meio a uma crise sanitária da magnitude da que estamos vivenciando. É a preservação da vida o bem maior do Estado de Direito, cuja proteção não pode ser minimizada ou negligenciada.

Inconformado com os termos da sentença (ID ff1a8f8), que julgou Procedente em Parte a ação civil pública, recorre ordinariamente o Sindicato reclamante com as razões expressas no ID 22fec9f, em que se insurge quanto à improcedência dos pedidos de condenação da reclamada a proceder à testagem de todos os empregados do CDD Água Branca sempre que algum empregado em atividade nesta unidade for contaminado pela Covid-19 e emissão de CAT para trabalhadores que tenham sido contaminados. Tempestividade observada. Contrarrazões através do ID cf6ccaa.

A reclamada recorre com as razões expressas no ID 7bfee13 em que, em preliminar alega nulidade da sentença; no mérito se insurge quanto ao decidido acerca da determinação de liberação do trabalho

presencial de todos os empregados que trabalhem na unidade na hipótese de confirmação de caso com testagem positiva para Covid-19. Preparo dispensado. Tempestividade observada. Contrarrazões através do ID be3e494.

O Parecer do D. Representante do Ministério Público está no ID b84919a e é pelo provimento do recurso do Sindicato autor e pelo não provimento do recurso da reclamada.

Intimados acerca de documentos colacionados pela reclamada em contrarrazões, o Sindicato autor se manifestou através do ID 10e471e e o D. Representante do Ministério Público através do ID 020467c.

É o relatório.

VOTO

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT é empresa pública federal instituída pelo Decreto-Lei n. 509/69. Trata-se de empresa pública pertencente à Administração Pública Indireta da União, com regime jurídico de direito privado.

O artigo 173, §1º, da Constituição Federal prevê que as empresas públicas e as sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas.

No entanto, o Supremo Tribunal Federal, em diversas decisões consignou que a ECT se equipara à Fazenda Pública, entendendo que o artigo 12 do Decreto-Lei 509/69 foi recepcionado pela Constituição Federal e prevê tal condição.

Considerando-se que consta no polo passivo um ente da administração pública indireta (equiparado à Fazenda Pública), há recurso *ex officio*, sendo conhecido, nos termos do artigo 475, §2º, do CPC, e porque o valor da condenação foi arbitrado e é ilíquido (Súmula n. 490 do STJ).

Destarte, proceda-se à retificação da autuação para constar também o recurso *ex officio*.

Conhece-se, pois, dos recursos, eis que presentes os pressupostos de admissibilidade.

Conhece-se do documento colacionado em contrarrazões, porque se cuida de versão atualizada do Protocolo de Medidas de Proteção ao Covid-19 emitido pela reclamada, tratando-se de documento superveniente.

RECURSO DA RECLAMADA E *EX OFFICIO*

Nulidade - Ausência de fundamentação

Alega a recorrente nulidade da sentença por ausência de fundamentação.

A sentença está fundamentada e foi respeitado o contraditório e a ampla defesa.

A questão relacionada ao acerto ou não do quanto decidido é matéria de mérito e com ele será analisada.

Rejeita-se.

Obrigação de Fazer - Medidas Profiláticas - Crise Sanitária - Covid-19

A reclamada insurge-se quanto à condenação ao cumprimento de obrigações de fazer relacionadas à contaminação de seus empregados pelo vírus Sars-Cov-2, o coronavírus.

Alega que elaborou Protocolos de Medidas de Proteção à Covid-19 que vêm sendo adotados com eficiência e rigor.

Assevera que os empregados que tiveram confirmação de contaminação pelo coronavírus foram liberados e foi realizada a higienização da unidade após a confirmação dos casos, sem notificação de novos casos.

Sustenta que a determinação de fechamento da unidade ou afastamento dos empregados como medida punitiva em caso de descumprimento da decisão findará por prejudicar toda a comunidade que se beneficia dos serviços essenciais prestados na Unidade Água Branca.

Trata-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Sindicato dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos das Regiões Operacionais de São Paulo e Região - Unidade Água Branca.

Narrou o Sindicato na inicial que a reclamada não está cumprindo todas as medidas sanitárias a fim de evitar a contaminação de seus empregados pela Covid-19, na unidade da reclamada denominada CDD Água Branca, unidade dos Correios que possui cerca de 80 funcionários.

Asseverou que há casos suspeitos e confirmados de empregados contaminados, sem que a reclamada proceda à emissão de CATs e sem determinar a liberação de todos os empregados da unidade para o trabalho remoto por 15 dias.

Alegou que o primeiro Protocolo de Medidas de Prevenção adotado pela empresa foi alterado e emitido novo protocolo que passou a prever que apenas os empregados que trabalharam no raio de dois metros do empregado contaminado cumpriram medidas de isolamento.

A reclamada em defesa sustentou que cumpriu todos os

procedimentos previstos no Plano de Ação Geral de Prevenção da Covid-19.

A sentença determinou a liberação do trabalho presencial, sem prejuízo da remuneração, de todos os empregados que laboram no CDD Água Branca em caso de entrega de atestado de caso confirmado pela Covid-19 nesta unidade, por 15 dias, com a possibilidade de retorno antecipado se for realizado exame laboratorial que descarte a doença e se estiverem assintomáticos por mais de 72 horas; abstenção de se exigir trabalho presencial desses trabalhadores enquanto não exauridos os prazos fixados, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por trabalhador nessa condição e honorários advocatícios.

Pois bem.

A crise sanitária provocada pela Covid-19 demandou tomada de medidas circunstanciais e sem precedentes repercutindo sobremaneira no cotidiano de todos nós.

E o que se vê hoje, transcorridos mais de 12 meses do registro do primeiro caso de infecção no Brasil, é que a pandemia persiste e, infelizmente, em nosso país, está em escalada, agravando-se a cada dia, com registro de 487.401 vidas ceifadas pela doença (www.covid.saude.gov.br, último acesso em 14/06/2021, às 15h44).

O arcabouço normativo que visa estabelecer mecanismos que assegurem o direito a um ambiente de trabalho hígido, com observância de medidas que visem reduzir riscos à saúde em prestígio à segurança dos trabalhadores encontra respaldo na Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos artigos 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição da República e 157, I, da CLT.

O objetivo de tais normas é garantir a proteção à vida, a higidez física e mental dos trabalhadores, com a finalidade última de se conferir concreção ao princípio vetor do Estado Democrático de Direito que é a salvaguarda da dignidade da pessoa humana.

E, para tanto, a empresa é chamada a cumprir a sua função social, constitucionalmente prevista, e agir como agente transformador da sociedade, o que só é alcançado quando alia interesses econômicos com os princípios preconizados pela Constituição Federal relacionados com a solidariedade, a justiça social, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do vírus Sars-Cov-2, foi decretada pelo Ministro da Saúde, em 03/02/2020, através da Lei n. 13.979/20. Após, o Decreto Legislativo n. 06, de 20/03/2020 reconheceu o estado de calamidade pública no país.

Diante desse cenário, sobreleva-se a necessidade de ampliação dos cuidados para preservação da higidez física dos trabalhadores.

A não observância das medidas sanitárias que visam diminuir os riscos de contaminação pelo coronavírus configura violação ao artigo 3º da Lei n. 13.979/20 e ao artigo 268, do Código Penal.

A Portaria Conjunta n. 20, de 18 de junho de 2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério da Economia, que estabelece medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 em ambientes de trabalho determinou:

Art. 1º Aprovar, na forma prevista no Anexo I desta Portaria, as medidas necessárias a serem observadas pelas organizações visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 em ambientes de trabalho, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica.

§ 1º As medidas previstas nesta portaria não se aplicam aos serviços de saúde, para os quais devem ser observadas as orientações e regulamentações específicas, e poderão ser revistas ou atualizadas por meio de portaria conjunta, a qualquer momento em razão dos avanços no conhecimento e controle da pandemia.

§ 2º O disposto nessa Portaria não determina ou autoriza a abertura de estabelecimentos, apenas apresenta conjunto de disposições a serem observadas por aqueles que se encontrarem em funcionamento.

(omissis)

2.5 A organização deve afastar imediatamente os trabalhadores das atividades laborais presenciais, por quatorze dias, nas seguintes situações:

a) casos confirmados da Covid-19;

b) casos suspeitos da Covid-19;

c) contatantes de casos confirmados da Covid-19.

2.5.1 O período de afastamento dos contatantes de caso confirmado da Covid-19 deve ser contado a partir do último dia de contato entre os contatantes e o caso confirmado.

2.5.2 Os trabalhadores afastados considerados casos suspeitos poderão retornar às suas atividades laborais presenciais antes do período determinado de afastamento quando:

a) exame laboratorial descartar a Covid-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; e

b) estiverem assintomáticos por mais de 72 horas.”(g.n)

No âmbito da reclamada, a primeira versão do Protocolo de Medidas de Prevenção ao Coronavírus, de 24/03/2020 estava alinhado à Portaria 20/20, pois estabeleceu que uma vez identificado algum caso confirmado de trabalhador contaminado pelo coronavírus na respectiva unidade de trabalho seriam liberados todos os demais empregados dessa unidade por 15 dias para a realização de trabalho remoto (ID 8331a40):

6.2 Gestor

- a) Em caso do empregado comunicar sintomas da Covid-19, o gestor deverá liberá-lo imediatamente, para trabalho remoto;
- b) Uma vez identificado caso confirmado na unidade de trabalho, liberar os empregados da unidade por 15 dias para realização de trabalho remoto.

Após, a reclamada editou protocolos sucessivos e alterou de forma substancial as medidas preventivas de modo desfavorável aos trabalhadores, como se observa abaixo na versão subsequente ao primeiro protocolo supra reproduzido (ID 04c0784):

6.2 Gestor

- b) Uma vez identificado caso confirmado na unidade de trabalho, liberar os demais empregados que trabalham no raio de 2 metros de proximidade, por 15 dias, para realização de trabalho remoto.

Entende-se que a alteração promovida não pode prevalecer porque é dissonante com as orientações gerais estabelecidas pela Portaria Conjunta n. 20/20, do Ministério da Saúde, que visam à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho.

De se obterem que a prova oral produzida revela que na Água Branca os funcionários se movimentam de forma muito próxima, cerca de um metro e 20 cm de distância, e não houve afastamento de empregado que esteve em contato com empregado contaminado, como confessou o preposto:

que o local é uma área operacional em que as pessoas se movimentam muito com proximidade e não se recorda de qualquer pessoa que tenha sido afastada em razão dessa proximidade;... que o espaçamento não permite o distanciamento chegar a 02 metros, estimando que chega por volta de 01 metro e 20cm'.

Assim, quanto à determinação de liberação para trabalho remoto de todos os empregados da unidade quando da apresentação de atestado confirmando empregado contaminado pela Covid-19, na Unidade Água Branca, correta a decisão, eis que em consonância com as diretrizes traçadas na Portaria n. 20/20 e com a primeira versão do Protocolo adotado pela reclamada constante do ID 8331a40.

Nega-se provimento ao recurso da reclamada, no particular.

RECURSO DO SINDICATO AUTOR

Testagem

O Sindicato autor não se conforma com a improcedência do pedido de condenação da reclamada a proceder à testagem de todos os empregados do CDD Água Branca sempre que algum trabalhador que esteja em atividade nesta unidade apresentar diagnóstico positivo para a Covid-19.

O artigo 3º, da Lei n. 13.979/2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus estabelece, dentre as medidas para a contenção da doença, a realização de exames médicos e testes laboratoriais:

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

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

O art. 3º-J da citada lei, com a redação conferida pela Lei n. 14.023/2020, estabelece:

o poder público e os empregadores ou contratantes adotarão, imediatamente, medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública.

O parágrafo primeiro, do referido artigo enumera os profissionais essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública e, no inciso XXX, faz menção a outros profissionais:

outros profissionais que trabalhem ou sejam convocados a trabalhar nas unidades de saúde durante o período de isolamento social ou que tenham contato com pessoas ou com materiais que ofereçam risco de contaminação pelo novo coronavírus.

Já o Decreto n. 10.282, de 20/03/2020, que regulamenta a Lei 13.979/2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais, inclui os serviços postais (art. 3º, §1º, inciso XXI) e, no §7º, determina:

Na execução dos serviços públicos e das atividades essenciais de que trata este artigo devem ser adotadas todas as cautelas para redução da transmissibilidade da Covid -19.

Mas não é só. O artigo 168 da CLT dispõe expressamente acerca da realização obrigatória dos exames médicos a cargo do empregador:

Art. 168 - Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

I - a admissão;

II - na demissão;

III - periodicamente.

§ 1º - O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames:

a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º - Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

E, ainda, a Norma Regulamentadora 7 estabelece que compete ao empregador custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados ao PCMSO (item 7.4.1, "b").

O arcabouço normativo citado permite inferir que cumpre ao empregador adotar as medidas necessárias à segurança de seus

empregados para o combate à disseminação da Covid-19, incluindo a realização de testes e exames.

Tal obrigação é dimensão da função social de que se reveste a empresa à luz do princípio da livre iniciativa conjugado com o princípio maior do Estado de Direito que é o da preservação da vida humana, mormente quando os empregados da reclamada são chamados a dar continuidade a serviços essenciais à população em meio a uma crise sanitária da magnitude da que estamos vivenciando.

É a preservação da vida o bem maior do Estado de Direito, cuja proteção não pode ser minimizada ou negligenciada.

Nesse sentido é a decisão do C. TST, nos autos do processo nº 1000350-48.2020.5.00.0000:

Agravo interno - Suspensão de segurança (SSCIV) - Pedido de suspensão de liminar indeferido - Decisão liminar em mandado de segurança impetrado contra decisão de Vara do Trabalho que indeferiu pedido liminar em Ação Civil Pública - Fornecimento prioritário de testes para detecção da Covid-19 a enfermeiros - Ausência de risco de grave lesão à economia e saúde públicas 1. A determinação de imediata e prioritária disponibilização a enfermeiros de testes para detecção do novo coronavírus e a imposição de multa em caso de descumprimento são medidas que estão de acordo com a norma constitucional (arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, XXII, 196 e 200, II), legal (CLT, art. 157, I) e infralegal (Decreto n. 10.282/20, art. 3º, § 7º). Não há violação à ordem, economia e saúde públicas. 2. A pretensão de que esta Corte Superior se manifeste sobre o mérito da controvérsia relativa ao processo principal não se coaduna com a via estreita das medidas de suspensão. 3. Diante da ausência de qualquer comprovação de que a decisão impugnada gere risco de lesão à economia, ordem e saúde públicas, deve ser mantido o indeferimento do pedido de suspensão. Agravo Interno a que se nega provimento. Processo n. TST-SSCiv-1000350-48.2020.5.00.0000. Relatora Min. Maria Cristina Irgoyen Peduzzi.

Dá-se provimento ao recurso para determinar que a reclamada proceda à testagem dos empregados da CDC - Unidade Água Branca na hipótese de constatação de empregado contaminado pelo coronavírus que tenha prestado serviço presencial na unidade, durante o estado de calamidade, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00, por trabalhador atingido, limitado a R\$ 100.000,00.

Reforma-se.

Emissão de CAT

Insurge-se ainda quanto ao indeferimento da determinação de emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, para casos confirmados.

Quanto ao inconformismo do Sindicato autor quanto à improcedência do pedido de emissão automática de CATs para os casos de contaminação confirmada, merece reforma a decisão.

O artigo 29 da Medida Provisória n. 927/2020 assim estabelecia:

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Mas, o E. Supremo Tribunal Federal suspendeu a eficácia do art. 29 da Medida Provisória n.º 927/2020 ao analisar pedido de concessão de liminar requerida no bojo da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 6352.

A referida decisão do E. STF alinha-se ao quanto disposto no artigo 20, §1º, d, da Lei n. 8.213/91, que ao tratar de doença endêmica não considerada como doença do trabalho, excepciona a “resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho”.

Nesse sentido, convém pontuar ainda que o art. 169 da CLT dispõe ser obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, “comprovada ou objeto de suspeita”.

Por fim, ressalta-se que a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho publicou, em 11 de dezembro de 2020, Nota Técnica SEI n. 56376/2020/ME dispondo acerca das normas apropriadas, na esfera do Regime Geral de Previdência Social, para o correto diagnóstico entre o trabalho e a Covid-19 para fins de concessão de benefícios como doença ocupacional, a sinalizar que a Covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional pelo INSS, aplicando-se no particular o disposto no § 2º, do artigo 20, da Lei n. 8.213/91.

Para maior elucidação transcreve-se a conclusão da referida nota técnica:

Ante o exposto, resta evidenciado que “à luz das disposições da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a Covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença

resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei n. 8.213, de 1991); em qualquer dessas hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexo causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional.

Nesse passo, entende-se que no caso de empregados diagnosticados com Covid-19, em razão do desenvolvimento de atividades presenciais consideradas essenciais durante o estado de calamidade, faz-se obrigatória a emissão de CAT, nos termos do art. 336 do Decreto n. 3.048/99, a fim de que o INSS efetue o correspondente enquadramento.

Por todo o exposto, reforma-se para determinar que a reclamada proceda à emissão de CAT, nos termos do art. 336 do Decreto n. 3.048/99, em casos confirmados de empregados contaminados pela Covid-19, quando o empregado contaminado tenha realizado atividades presenciais, durante o estado de calamidade, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00, por trabalhador atingido, limitado a R\$ 100.000,00.

Dá-se provimento.

EX OFFICIO ASTREINTES

A Origem determinou que a reclamada se abstenha de exigir o trabalho presencial dos trabalhadores da Unidade Água Branca em caso de confirmação de empregado contaminado na unidade durante os prazos fixados, sob pena de multa de R\$ 50.000,00, por trabalhador nessa condição.

A fixação de multa por descumprimento de obrigação de não fazer é legítima forma de conferir concreção à tutela jurisdicional.

Na hipótese, contudo o valor é excessivo, eis que tendo em conta a narrativa da inicial de que na Unidade Água Branca se ativam cerca de 80 trabalhadores, a multa poderia atingir a cifra de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

Dá-se provimento ao recurso *ex officio* para reduzir a imposição de multa por descumprimento à obrigação de não fazer no importe de R\$ 5.000,00, por trabalhador nessa condição.

Reforma-se.

Ante o exposto, ACORDAM os Magistrados integrantes da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: Por unanimidade de votos, CONHECER dos recursos interpostos, REJEITAR a preliminar de nulidade suscitada pela reclamada e, no mérito NEGAR-LHE PROVIMENTO, DAR PROVIMENTO ao recurso do autor para a) determinar que a reclamada proceda à testagem de todos os empregados da CDD - Unidade Água Branca na hipótese de constatação de empregado contaminado pelo Sars-Cov-2 que tenha prestado serviço presencial na unidade, durante o estado de calamidade, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00, por trabalhador atingido, limitado a R\$ 100.000,00, e b) determinar que a reclamada proceda à emissão de CAT, nos termos do art. 336 do Decreto n. 3.048/99, em casos confirmados de empregados contaminados pela Covid-19, quando o empregado contaminado tenha realizado atividades presenciais, durante o estado de calamidade, sob pena de multa diária no valor de R\$ 1.000,00, por trabalhador atingido, limitado a R\$ 100.000,00, e DAR PROVIMENTO ao recurso *ex officio* para reduzir a imposição de multa por descumprimento à obrigação de não fazer para o importe de R\$ 5.000,00, por trabalhador nessa condição, mantida no mais a sentença.

ALVARO ALVES NÔGA

Relator



Outros julgados sobre o tema

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Levantamento do FGTS

Movimentação da conta vinculada do FGTS. Covid-19. Incompetência da Justiça do Trabalho. A movimentação da conta de FGTS por razões não decorrente de relação de emprego escapa à competência da Justiça do Trabalho, ao contrário do entendimento esboçado na r. sentença. Ainda assim, a MP 946/2020, em seu artigo 6º, expressamente limitou a movimentação da conta vinculada do FGTS em razão da pandemia ao importe de "R\$ 1.045,00 (mil

e quarenta e cinco reais) por trabalhador", contemplando-se o requisito exigido pela alínea "c" do inciso XVI do art. 20, da lei nº 8.306/1990, adotado como fundamento da pretensão. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento. (Proc. [1000560-23.2020.5.02.0072](#) - 1ª Turma - ROT - Rel. Ricardo Apostólico Silva - DeJT 24/02/2021)

DESPEDIDA/DISPENSA IMOTIVADA

Fato do príncipe

Covid19. Fato do príncipe. Inocorrência. Força maior. Ausência de demonstração de

encerramento das atividades empresariais. Aplicação da regra do artigo 502, da CLT. Impossibilidade. Dispensa em 7 de abril de 2020. Não demonstrado o nexo causal com a pandemia. Do princípio é o fato sobre o qual o princípio possa deliberar e decidir. Se os princípios contemporâneos pudessem decidir sobre a existência e os desdobramentos da pandemia mundial da Covid19, certamente, ao menos em alguns lugares do mundo, nos quais os líderes ao menos reconhecem sua grave existência, não haveria mais coronavírus. Encontrando-se fora de seu espectro de deliberação a ocorrência dos deletérios efeitos da pandemia, as medidas que, como Estado, adota para evitar a propagação da doença não configuram, para fins do artigo 486, da CLT, fato do princípio. O artigo 502, da CLT, que trata de força maior, limita a possibilidade de redução da indenização apenas na hipótese de a dispensa ter ocorrido por encerramento das atividades patronais ou de um estabelecimento, do que não se cuida. Fora dessa hipótese, o dever de indenizar integralmente o empregado encontra-se no âmbito do risco econômico da atividade. Tutela de urgência. Pagamento de verbas incontroversas. Antecipação dos efeitos da tutela. Possibilidade. Devolução ampla do recurso

ordinário. Medida prática de execução imediata. Execução de sentença provisória em primeiro grau. Considerando-se os efeitos translativo ou devolutivo em profundidade do Ordinário, tem-se que, independentemente de reiteração da parte, devolve-se com o recurso todos os argumentos e requerimentos das partes, ainda que não reiterados em peças recursais, ou não decididos pela origem. Como no curso do processado houve pedido de tutela de urgência para pagamento das incontroversas, tal requerimento pode ser apreciado e deferido em segundo grau. Para cumprimento da ordem, incumbe-se a parte exequente de, trasladando cópia do acórdão para processo de execução provisória de sentença em primeiro grau, ali praticar os atos expropriatórios de caráter definitivo. Recursos das partes providos em parte. (Proc. [1000650-39.2020.5.02.0037](#) - 15ª Turma - ROT - Rel. Marcos Neves Fava - DeJT 22/04/2021)

Direito do trabalho. Rescisão contratual. Fato do princípio. Não configuração. O Fato do Princípio implica em uma modalidade especial de rescisão contratual que ocorre quando a paralisação da atividade do empregador é motivada por ato unilateral de autoridade municipal, estadual, distrital ou federal, ou pela

promulgação de uma lei que impossibilite a continuação da atividade desenvolvida. Para a aplicação das disposições legais contidas no artigo 486 da CLT atinentes ao fato de princípio a doutrina estabelece a observância concomitante dos seguintes requisitos: a paralisação temporária ou definitiva de uma determinada atividade econômica escolhida pelo poder público; a presença de um interesse específico que beneficia a própria Administração Pública; a edição de ato ou resolução administrativa ou mesmo de uma lei de efeito concreto; e a real impossibilidade de continuação da atividade econômica afetada. No entanto, a situação gerada pela pandemia mundial causada pelo covid-19 não se enquadra no contexto do Fato de Princípio. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento, no aspecto. (Proc. [1000778-50.2020.5.02.0040](#) - 17ª Turma - RORSum - Rel. Carlos Roberto Husek - DeJT 22/03/2021)

Força maior. Pandemia de coronavírus. Para a aplicação das disposições legais contidas no artigo 486 da CLT, atinentes ao fato de princípio, a doutrina estabelece a observância concomitante dos seguintes requisitos: a paralisação temporária ou definitiva de uma determinada atividade econômica escolhida pelo poder público;

a presença de um interesse específico que beneficia a própria Administração; a edição de ato ou resolução administrativa ou mesmo de uma lei de efeito concreto; e a real impossibilidade de continuação da atividade econômica afetada. Não estando presentes todos estes requisitos, são devidas as verbas rescisórias em sua totalidade. (Proc. [1000813-93.2020.5.02.0271](#) - 17ª Turma - ROT - Rel. Maria de Lourdes Antonio - DeJT 19/03/2021)

Força maior. Pandemia do Covid-19. Nem mesmo o estado de calamidade pública causado pela covid-19 autoriza o empregador a dispensar o trabalhador sem pagar os valores devidos decorrentes da rescisão contratual. Não se pode perder de vista que a paralisação temporária ou definitiva da atividade econômica, ainda que por ato de autoridade pública, está no âmbito de risco da atividade econômica do empregador (CLT, art. 2º). É o empregador, no exercício da livre iniciativa, o responsável pela organização do empreendimento e o beneficiário primeiro dos seus resultados positivos. Não se mostra razoável em uma sociedade que se pretende justa e solidária atribuir todo o ônus ao empregado, sem pagar o empregador qualquer valor que seja a título de verbas rescisórias ao argumento de que o término do contrato de trabalho

deu-se por motivo de maior, conforme artigo 502 da CLT. Tese defensiva que se rejeita. Mantida a condenação proferida no primeiro grau de jurisdição. (Proc. [1000781-41.2020.5.02.0028](#) - 11ª Turma - RORSum - Rel. Flávio Villani Macedo - DeJT 5/05/2021)

Pandemia do novo coronavírus. Empresa do ramo de estacionamento e guarda de veículos estabelecida em espaço de grande rede de supermercados. Atividade essencial não interrompida por ato do Estado. Força maior e Fato do Príncipe. Não configuração. Títulos rescisórios indiscutivelmente devidos pela empregadora. Conquanto notórias, atingindo amplos segmentos da sociedade, as dificuldades decorrentes da pandemia do novo coronavírus, por si só, dada a peculiaridade do caso concreto, não têm o condão de exonerar a empregadora das obrigações que lhe são próprias (quitação tempestiva das verbas rescisórias), da mesma forma que, a teor das premissas e nuances que exurgem do contexto probatório, não constituem força maior ou fato do príncipe para os efeitos dos artigos 486, 501 e 502 da CLT. Segundo o texto celetista, força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu,

direta ou indiretamente. No caso, à vista do cenário probatório, o alegado desequilíbrio financeiro está certamente ligado a questões de gestão interna, as quais não podem, à míngua de outros elementos persuasivos, ser atribuídas às medidas governamentais de contenção da epidemia do Covid-19. Ademais, a mera alegação de dificuldade financeira não basta para que uma empresa justifique uma rescisão contratual com base no denominado “fato do príncipe”, não se revestindo de nenhuma juridicidade a vã tentativa da ex-empregadora no sentido de direcionar a responsabilidade pelo pagamento dos haveres rescisórios à Administração Pública. Assim, o risco do empreendimento é inteiramente arcado pelo empregador e não pode ser repassado de nenhuma forma ao empregado ou ao Poder Público, de modo que a empresa apelante não pode fugir aos compromissos assumidos. Apelo da primeira corrê ao qual se nega provimento. (Proc. [1000707-75.2020.5.02.0710](#) - 6ª Turma - ROT - Rel. Wilson Ricardo Buqueti Pirota - DeJT 19/03/2021)

FGTS

Levantamento/Liberação

Direito do trabalho. Saque FGTS. A

Lei n. 8.036/90 em seu art. 20, XVI prevê hipóteses para liberação do FGTS. O Decreto n. 5.113/04, no art.1º, dispõe que o titular da conta vinculada do FGTS quando estiver em situação de emergência, estado de calamidade pública, objeto de decreto reconhecido pela unidade da federação, poderá movimentar a conta vinculada por motivo de necessidade pessoal, mas cuja urgência decorram do desastre natural. Assim, a necessidade deve guardar um nexo de causalidade com o desastre natural. No caso dos autos, não comprovado referido nexo de causalidade, sendo as dívidas do autor bem anteriores a decretação da pandemia covid-19. Recurso ordinário do autor que se nega provimento. (Proc. [1000534-48.2020.5.02.0323](#) - 17ª Turma - ROT - Rel. Carlos Roberto Husek - DeJT 3/05 /2021)

Liberação integral do FGTS. Pandemia do Covid-19. Inexiste amparo legal para que seja autorizada a movimentação integral dos valores depositados na conta vinculada do FGTS, fundada no estado de calamidade pública em razão da pandemia do Covid-19. A liberação do FGTS, nesta hipótese emergencial, segue política governamental estabelecida na Medida Provisória n. 943/2020, devendo o valor a ser liberado observar o limite

de R\$ 1.045,00, o que prescinde de autorização judicial. (Proc. [1000443-31.2020.5.02.0331](#) - 6ª Turma - ROT - Rel. Antero Arantes Martins - DeJT 25/05/2021)

LIQUIDAÇÃO/CUMPRIMENTO/EXECUÇÃO

Causas supervenientes à sentença

Acordo. Novação. Covid-19. Não se ignora a notória e excepcional situação enfrentada no Brasil e no mundo decorrente da pandemia de Covid-19 e seus efeitos no regular funcionamento dos estabelecimentos comerciais. Por outro lado, inegável que a situação de calamidade coloca o trabalhador em situação de vulnerabilidade, inclusive financeira. Destaca-se que o acordo homologado judicialmente faz coisa julgada material e vale como decisão irrecorrível e seus termos foram firmados em meio à pandemia, razão pela qual as empresas já estavam cientes do quadro econômico atual. (Proc. [1001581-15.2019.5.02.0607](#) - 17ª Turma - AP - Rel. Maria de Fátima da Silva - DeJT 27/04/2021)

Execução de acordo não cumprido. Pedido de suspensão em razão da pandemia de covid-19. Não se ignora a notória e excepcional situação enfrentada no Brasil e no mundo decorrente

da pandemia de Covid-19 e seus efeitos no regular funcionamento dos estabelecimentos comerciais. Por outro lado, inegável que a situação de calamidade coloca o trabalhador em situação de vulnerabilidade, inclusive financeira. Destaca-se que o acordo homologado judicialmente faz coisa julgada material e vale como decisão irrecorrível. Necessária, portanto, a expressa concordância da parte adversa para postergação do pagamento e afastamento de multa. De qualquer forma, ainda que assim não se entenda, somente cogitar-se-ia suspensão do pagamento de dívida trabalhista caso comprovados o impacto financeiro na empresa devedora em razão de força maior e a efetiva impossibilidade de a empresa arcar com o respectivo débito. (Proc. [0001830-07.2013.5.02.0085](#) - 17ª Turma - AP - Rel. Annet Konesuke - DeJT 12/02/2021)

Suspensão da execução por conta da pandemia decorrente do coronavírus. Inexiste determinação do Poder Público autorizando a suspensão das execuções trabalhistas por conta da Pandemia decorrente do coronavírus. Registre-se, ainda, que a empresa não comprovou impactos em sua finanças em razão da pandemia, não havendo que se falar em reconhecimento

do estado de força maior. Agravo de petição a que se nega provimento. (Proc. [1001879-33.2017.5.02.0039](#) - 17ª Turma - AP - Rel. Ivete Bernardes Vieira de Souza - DeJT 30/04/2021)

Multa cominatória/ Astreintes

Multa por atraso. Cumprimento total do acordo. Atraso ínfimo. É incontroverso que a 1ª parcela foi quitada no dia subsequente ao vencimento, isto é, com o pagamento com atraso mínimo, de somente um dia (ID. ce10f7a), já que o dia 10/01 recaiu em um domingo, sendo a 2ª parcela adimplida, regularmente, no prazo, demonstrando a ré sua boa-fé e intenção de quitação da avença. Ademais, cabe observar que a agravada quitou espontaneamente a 1ª parcela, sem que fosse instada a tanto, além do que a agravante não demonstrou qualquer prejuízo em razão do ínfimo atraso no pagamento. A multa existe para forçar a parte ao cumprimento do acordo, e, no presente caso, a agravada cumpriu espontaneamente com o pagamento do avençado. O atraso de apenas um dia no pagamento da primeira parcela não pode ser considerado como inadimplência, nem ao menos como mora para fins de aplicação da multa. A despeito de o acordo ter sido firmado já na vigência da atual pandemia gerada

pelo vírus Covid-19, declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11/03/2020, o que não pode servir de sustentáculo para o atraso no pagamento, não se pode olvidar os reflexos delas advindos. Além do que, repita-se, a segunda parcela do acordo foi paga na data correta. (Proc. [1000884-10.2020.5.02.0073](#) - 2ª Turma - AP - Rel. Beatriz Helena Miguel Jacomini - DeJT 8/06/2021)

NULIDADE

Cerceamento de defesa

Cerceamento de defesa. Marcha processual alterada em razão da pandemia covid-19. Prazo para defesa. Revelia. Cancelamento da audiência por videoconferência. Invocação do § 5º do artigo 844 da CLT. Preclusão da oportunidade de arguir a nulidade. Artigo 795 da CLT. Sendo a reclamada intimada para contestar o feito, nos termos do artigo 3º da Portaria CR n. 06/2020 do TRT da 2ª Região, e Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT n. 6/2020, e tendo decorrido *in albis* o prazo, sem qualquer manifestação a respeito de impossibilidade técnica ou pedido de sobrestamento nos termos do § 5º do artigo 6º do referido Ato Conjunto, não se infere ocorrido o prejuízo, esteado no § 5º do artigo 844 da CLT, porquanto, apesar de intimada a ré quanto à decisão

que decretou a revelia e cancelou a audiência una, decretando o encerramento da instrução processual e designando data para julgamento, a mesma não se manifestou, operando-se a preclusão, nos termos do Artigo 795 da CLT. Nulidade Rejeitada. Recurso Ordinário que se nega provimento. (Proc. [1000874-89.2020.5.02.0614](#) - 7ª Turma - RORSum - Rel. Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira - DeJT 25/06/2021)

Cerceamento de defesa. Produção de prova. Videoconferência. Covid-19. Em razão da deflagração de estado de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19, foram editadas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça as Resoluções 313/2020 e 314/2020, e Portaria 61/20, do Conselho Superior de Justiça do Trabalho os Atos Conjuntos CSJT. GP.CGJT 05/2020 e 06/2020, da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho o Ato 11/2020, e da Corregedoria deste Regional os Atos GP 08/2020 e 11/2020, Portarias CR 06/2020 e 07/2020 e Recomendação CR n. 70/2020, que disciplinam a realização das audiências na modalidade telepresencial. Todas essas normas objetivaram a continuidade da função jurisdicional, mas garantiram o adiamento do ato em caso de impossibilidade técnica

ou de ordem prática. No caso dos autos, a Reclamada antes da realização da audiência já havia se manifestado, que em razão da pandemia, não tinha condições tecnológicas e nem pessoal para a realização de audiências telepresenciais. Na audiência de instrução a Reclamada requereu o adiamento porque suas testemunhas não possuem meios próprios para acesso e porque, em razão da fase vermelha, a empresa está limitando o acesso de pessoas, muito embora possua sala própria para oitiva de partes e testemunhas. Pois bem. A audiência de instrução foi realizada no dia 15 de março de 2021, momento em que o Estado de São Paulo editou o Decreto n. 65.563, de 11 de março de 2021 que instituiu medidas emergenciais, de caráter temporário e excepcional, destinadas ao enfrentamento da pandemia de Covid-19, em especial a redução da mobilidade da população. Assim, ainda que a Reclamada tenha se comprometido, na audiência de conciliação realizada em 02/09/2020, a trazer suas testemunhas independente de intimação, houve substancial alteração no panorama da pandemia de Covid-19, com a redução das atividades por meio do Decreto n. 65.563, de 11 de março de 2021. Logo, restou justificada e comprovada a impossibilidade de

ordem prática para a realização da audiência por videoconferência naquela data. (Proc. [1001374-13.2019.5.02.0608](#) - 4ª Turma - ROT - Rel. Ivani Contini Bramante - DeJT 5/07/2021)

Covid-19. Audiência virtual. Cerceamento de defesa. Nulidade não caracterizada. A Portaria CR n. 06/2020 de E. Tribunal, que regulamenta a realização dos atos telepresenciais nas Varas do Trabalho, em seu artigo 2º, §4º, admite a possibilidade de adiamento do ato processual em caso de absoluta impossibilidade técnica ou prática a ser apontada por qualquer dos envolvidos no ato, pelo que compete a qualquer das partes colacionar documentos que permita ao Magistrado verificar a verossimilhança de suas alegações. No entanto, não tendo o reclamante comprovado a inviabilidade da realização da audiência por videoconferência, não se sustenta a alegação de cerceamento. Ao encontro, é de se destacar recente julgado proveniente do Conselho Nacional do Justiça no pedido de providências distribuído sob o n. 0005251-28.2020.2.00.0000. Tem-se, assim, que a realização das audiências por videoconferência é uma forma de adaptação cooperativa de todos os envolvidos a uma nova dinâmica social, que tem por função assegurar

a manutenção da atividade jurisdicional e a entrega do Direito aos jurisdicionados de forma célere e efetiva. Não vislumbro, portanto, violação aos postulados do devido processo legal, ampla defesa ou contraditório. Nulidade não caracterizada. Recurso obreiro, o qual se nega provimento. (Proc. [1001841-89.2019.5.02.0608](#) – 4ª Turma - ROT - Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros - DeJT 19/02/2021)

Nulidade processual. Cerceamento de defesa. Decretação de revelia. Ausência à sessão de audiência telepresencial. Afastamento do único advogado da parte por doença, em isolamento, por ostentar quadro clínico compatível com os sintomas da covid-19. Atestado médico. Justificativa ponderável para a ausência à audiência. Constitui cerceamento de defesa que dá azo a nulidade processual a manutenção dos atos processuais - a decretação da revelia em audiência telepresencial e a superveniente prolação de sentença -, em prejuízo da parte, quando por ela apresentada, ainda que de forma superveniente, mas tempestiva, no primeiro momento possível em virtude do período de isolamento a que se encontrava submetido o seu advogado por determinação médica, afastado por doença, em isolamento, por ostentar quadro clínico

compatível com os sintomas da Covid-19, justificativa ponderável para a sua ausência, suficiente, de per si, para elidir a sua revelia, sopesadas as circunstâncias excepcionais do atual estado de calamidade sanitária relacionado à emergência de saúde pública pertinente à Covid-19 e as especificidades das audiências telepresenciais realizadas no período. O atestado médico, no caso, é datado de 03/11/2020 - sendo, portanto, anterior à realização, em 04/11/2020, da audiência telepresencial -, e, por ele, verifica-se que o único advogado da reclamada, não havendo sido por ela constituído mais de um advogado para a causa, deveria se afastar, a partir de então (03/11/2020), por 15 (quinze) dias, de suas atividades e manter-se em isolamento, inclusive sem deambular, por ostentar quadro clínico compatível com os sintomas da Covid-19. Nesse contexto, ainda que advindo a realização da audiência telepresencial, em 04/11/2020, e a publicação da r. sentença, em 06/11/2020, demonstra-se tempestiva a petição apresentada pela reclamada, em 16/11/2020, antes de sua intimação acerca da sentença, para o efeito de justificar a sua ausência à audiência telepresencial, pois compatível a data da sua apresentação com o primeiro momento possível

para tanto em virtude do período de isolamento a que se encontrava submetido o seu único advogado por determinação médica, afastado por doença, em isolamento, por ostentar quadro clínico compatível com os sintomas da Covid-19. A doença do advogado, atestada por médico, em especial tratando-se de doença que impõe, no atual estado de calamidade sanitária relacionado à emergência de saúde pública pertinente à Covid-19, isolamento, privando-o de deambular - e, portanto, nesse contexto, inclusive do uso de seu escritório profissional -, é justificativa ponderável para a sua ausência à audiência, suficiente, de per si, para elidir a revelia judicialmente decretada, justificando-se, ainda, nesse contexto, a ausência de habilitação prévia no processo judicial eletrônico e de comunicação, contemporânea à realização da audiência telepresencial, ao D. Juízo *a quo*, do respectivo impedimento. Isso porque a doença, no caso, sopesadas as circunstâncias excepcionais do atual estado de calamidade sanitária relacionado à emergência de saúde pública pertinente à Covid-19, impondo-lhe isolamento e restringindo-lhe, este, o acesso aos meios necessários ao exercício de sua profissão, impossibilitado o advogado mesmo de deambular,

caracteriza a justa causa apta à desconstituição dos atos processuais praticados à sua revelia e à devolução dos prazos processuais, destacando-se que, no caso, o convite para a sessão telepresencial, com o correspondente link de acesso, não foi previamente enviado para o e-mail do representante da reclamada, nem foi a parte previamente intimada deste, havendo sido o correspondente link de acesso disponibilizado, apenas, por certidão nos autos, a que não tinha acesso a parte sem a assistência do seu advogado, em 31/10/2020, sábado, para a realização da audiência no dia 04/11/2020, quarta-feira, ficando, assim, acessível aos advogados apenas no dia 03/11/2020, porque feriado nacional o dia 02/11/2020, segunda-feira, sendo que o advogado se afastou, segundo o atestado médico de ID. e22c2f3, no próprio dia 03/11/2020, o que também inviabilizou o acesso do representante da reclamada à plataforma de realização da sessão de audiência telepresencial. (Proc. [1000454-46.2020.5.02.0465](#) - 2ª Turma - ROT - Rel. Rodrigo Garcia Schwarz - DeJT 27/04/2021)

Citação sem observância das prescrições legais

Recurso ordinário. Nulidade da citação. Preliminar arguida. A

situação de absoluta anormalidade em todas as esferas de prestação de serviços, pública e privada, decorrente da pandemia do coronavírus, aliada à greve ocorrida nos Correios, afasta a regra da Súmula 16 do TST e permite que se presuma a correção do quanto foi narrado pela recorrente (art. 212 do CC c/c arts. 374, I, e 375 do CPC), até mesmo em homenagem ao princípio da boa-fé. Entender de forma diversa, exigindo outras (ou mais) provas acerca do alegado, tornaria inviável o exercício do amplo direito de defesa, até porque as citações atualmente são endereçadas por meio de correspondência simples, sem aviso de recebimento. A presunção referida na origem vale para ambientes de normalidade, situação a qual não corresponde definitivamente o momento em que o mundo atravessa. É o caso de acolhimento da preliminar de nulidade por ausência de citação válida, porque o art. 841 da CLT não foi observado. (Proc. [1000885-36.2020.5.02.0027](#) - 16ª Turma - ROT - Rel. Márcio Mendes Granconato - DeJT 8/06/2021)

PARTES E PROCURADORES

Assistência judiciária gratuita

Justiça gratuita. Pessoa jurídica. Necessidade de prova cabal da insuficiência financeira.

A concessão dos benefícios da Justiça Gratuita à pessoa jurídica deve ser precedida da comprovação da alegada incapacidade financeira. Na hipótese, a ré não trouxe aos autos provas da alegada incapacidade financeira. O documento apresentado, qual seja uma declaração de faturamento do ano de 2019, não se presta a comprovar a ausência de recursos para arcar com as despesas processuais, mas tão somente a redução drástica do faturamento empresarial. Todavia, não há indícios de que a empresa não possua recursos para sua manutenção durante o período de redução das atividades empresariais em razão da pandemia de Covid-19, tampouco que esteja impossibilitada de arcar com as despesas contratuais. No particular, registro que a ré, inclusive, realizou regularmente o depósito recursal e recolheu as custas processuais. Friso que a Súmula 463 do C. TST, especifica que é necessária a demonstração cabal de impossibilidade de arcar com as despesas do processo, o que não restou comprovado, na hipótese. (Proc. [1000811-05.2020.5.02.0084](#) - 11ª Turma - ROT - Rel. Adriana Prado Lima - DeJT 10/02/2021)

Não conhecimento. Deserção. Não há provas de que a situação financeira da empresa tenha

conduzido ao encerramento de suas atividades produtivas, não há provas de que foi decretada falência, nem sequer sua recuperação (extra) judicial, não há provas de que os créditos, bens e patrimônio da demandada não sejam suficientes para saldar o passivo, em especial trabalhista. Pelo contrário, a própria empresa afirmou em seu recurso que continua em funcionamento, realizando vendas *online*, ainda que seu faturamento tenha diminuído sensivelmente em razão da grave crise de saúde provocada pela pandemia do coronavírus. Sendo assim, entendo que os documentos anexados pela reclamada, por si só, não consubstanciam comprovação efetiva e cabal do suposto estado de miserabilidade econômica a justificar o deferimento da Justiça Gratuita. Indefere-se o pedido de concessão dos benefícios da gratuidade da justiça, e nega-se conhecimento ao recurso ordinário da reclamada, por deserto. (Proc. [1000158-10.2020.5.02.0211](#) - 12ª Turma - RORSum - Rel. Jorge Eduardo Assad - DeJT 5/03/2021)

PENHORA/ DEPÓSITO/ AVALIAÇÃO

Ordem de preferência

Penhora em faturamento: Não há

nos autos prova de que o executado não tenha outros bens penhoráveis na ordem legal do artigo 835, do CPC (dinheiro, veículos de via terrestre, bens imóveis, móveis em geral, semoventes) ou, ainda que os tivessem, que fossem de difícil alienação ou insuficientes para saldar o crédito executado. Até porque com a notória pandemia causada pela Covid-19, não se nota que a parte ré, estabelecimento escolar de educação infantil, tenha faturamento hábil a saldar o *quantum debeatur* da presente lide, não sendo útil no interesse do exequente, tampouco mostrando-se a medida menos onerosa ao devedor. Exegese dos artigos 797, 805, 835, I a X, 866, caput, do CPC, de aplicação subsidiária (CLT, artigo 769, 889). Agravo de petição da trabalhadora, Eva Ribeiro Coelho, improvido pelo Colegiado Julgador". (Proc. [1000264-80.2018.5.02.0036](#) - 11ª Turma - AP - Rel. Ricardo Verta Luduvic - DeJT 24/03/2021)

Penhora online/ Bacenjud

A fim de se garantir a segurança jurídica diante do período excepcional de pandemia do novo coronavírus causador da Covid-19, não há falar-se, por ora, em realização de penhora de numerário por meio de Bacenjud. (Proc. [0112600-13.1997.5.02.0446](#) - 9ª Turma - AP - Rel. Sergio Jose

Bueno Junqueira Machado - DeJT 5/03/2021)

PRESCRIÇÃO

Contagem do prazo

Lei n. 14.010/2020. Pandemia do Coronavírus. Suspensão dos prazos prescricionais. Em razão da situação excepcional provocada pela pandemia do vírus Sars-Cov-2, foi editada a Lei n. 14.010/2020, que preconizou em seu art. 3º a suspensão dos prazos prescricionais a partir de sua entrada em vigor, em 10/06/2020, até o dia 30/10/2020. Assim sendo, na hipótese em apreço, em que o ajuizamento se deu em 17/07/2020, dentro, portanto, do interregno temporal açambarcado pela novel e inédita Lei, não há falar em incidência de prescrição bial. Prejudicial da ré não acolhida. (Proc. [1000583-14.2020.5.02.0445](#) - 14ª Turma - RORSum - Rel. Davi Furtado Meirelles - DeJT 10/05/2021)

VERBAS RESCISÓRIAS

Multa do artigo 467 da CLT

Pandemia do Covid-19. Não realização da audiência inaugural. Produção de prova meramente documental. Ausência de pagamento dos títulos rescisórios indiscutivelmente

devidos no prazo concedido para apresentação da defesa. Aplicação da multa do artigo 467, da CLT. Restou indiscutível a ausência de pagamento dos títulos rescisórios, sendo certo que a audiência inaugural deixou de ser realizada em razão do contexto peculiar da pandemia do Covid-19, bem assim pelo fato de as questões controvertidas demandarem unicamente a produção de prova documental. Nesse plano, ainda que houvesse sido designada audiência inicial para o recebimento da peça de resistência, extrai-se da própria direção argumentativa ali externada - dirigida à suspensão do pagamento em razão das dificuldades econômicas inerentes à pandemia - que a ré não teria concretizado a quitação das parcelas rescisórias indiscutivelmente devidas em tal oportunidade. Ainda que assim não fosse, a empresa poderia ter efetivado o depósito dos aludidos valores (depósito judicial e/ou diretamente na conta bancária do recorrido) até o término do prazo concedido para efeitos de protocolo eletrônico da defesa - quedando-se, contudo, inerte -, o que justifica, em tal conjuntura, a aplicação da penalidade de que trata o artigo 467, da CLT, à hipótese concreta. Recurso ordinário ao qual se nega provimento, nesse ponto. (Proc.

1000714-58.2020.5.02.0034 - 6ª Turma - ROT - Rel. Jane Granzoto Torres da Silva - DeJT 27/05/2021)

QUESTÕES DE ALTA COMPLEXIDADE, GRANDE IMPACTO E REPERCUSSÃO

Covid-19

Agravo de petição. Deferimento de agravo de petição. Deferimento de parcelamento conforme artigo 916 do CPC. Prevalência do princípio da menor onerosidade da execução. Decisão mantida. O princípio da menor onerosidade, previsto no artigo 805 do CPC, estabelece que "Quando por vários meios o exequente puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso para o executado." Com efeito, a pretensão executiva deve ter um proveito útil e necessário à satisfação do bem da vida, sem inviabilizar a atividade empresarial, já altamente prejudicada pelos transtornos causados pela pandemia da Covid19, de conhecimento mundial. Recurso ao qual se nega provimento. (Proc. 1001394-50.2018.5.02.0022 - 11ª Turma - AP - Rel. Sérgio Roberto Rodrigues - DeJT 9/06/2021)

Arquivamento. Condenação em custas. Dificuldade de acesso. Justificativa acolhida. No caso

específico dos autos, considerando ser fato público e notório os transtornos e dificuldades geradas pela pandemia do Covid-19, assim como a necessidade do distanciamento/isolamento social e a condição de hipossuficiente do autor, entendo que a justificativa por ele apresentada de não comparecimento à audiência, conquanto não documental, deve ser acolhida. Recurso do autor que recebe provimento. (Proc. 1001371-15.2020.5.02.0611 - 1ª Turma - ROT - Rel. Moisés dos Santos Heitor - DeJT 10/05/2021)

I - Citação para apresentação de contestação antes da audiência inaugural. Pandemia da covid-19. Ausência de ilegalidade. Revelia confirmada. Não há ilegalidade na determinação do juízo, que segue orientação emanada na Portaria CR n.6 de 2020, para que a contestação seja apresentada em 10 dias após a citação, antes de data fixada para audiência de instrução. Tal determinação foi decorrência de estratégia, adotada por toda a Segunda Região (em consonância com diretrizes do próprio TST), para evitar a paralisação da prestação jurisdicional e, ao mesmo tempo, contribuir para a não propagação da epidemia relacionada com a Covid-19. No caso dos autos, em específico, a ré foi regularmente intimada a respeito da forma

como a contestação deveria ser apresentada, bem como dos efeitos da não apresentação da defesa, inexistindo razões para que a revelia, bem aplicada pela origem, venha a ser desconsiderada. Sentença mantida quanto a esta questão. (Proc. [1000553-89.2020.5.02.0473](#) - 4ª Turma - ROT - Rel. Paulo Sérgio Jakutis - DeJT 26/05/2021)

Dano moral e material. Aprovação em processo seletivo. Ausência de contratação. Covid-19. Demonstrado que a não efetivação da contratação, nada obstante a aprovação em processo seletivo, deu-se em razão do advento da pandemia da Covid-19, não há que se cogitar de procedimento discriminatório por parte da empresa, descabendo a indenização de dano moral ou material. Recurso a que se nega provimento. (Proc. [1000849-73.2020.5.02.0033](#) - 6ª Turma - RORSum - Rel. Wilson Fernandes - DeJT 27/05/2021)

Empregado do grupo de risco. Covid-19. Transferência para setor com baixo risco de contágio. Considerando-se que o reclamante tem mais de 60 anos, é hipertenso e possui arritmia cardíaca, reputo correta a determinação de transferência para setor com baixo risco de contaminação do Covid-19. Apelo da reclamada ao

qual se nega provimento. (Proc. [1000470-03.2020.5.02.0076](#) - 3ª Turma - ROT - Rel. Rosana de Almeida Bueno - DeJT 3/02/2021)

Impactos da pandemia decorrente da Covid-19. Valor da ajuda compensatória do período de suspensão contratual. Medida Provisória 936/2020. O valor da ajuda compensatória paga pelo empregador em complemento ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda no período da suspensão temporária do contrato corresponde à importância de, no mínimo, 30% do salário do empregado a ser definido em acordo individual ou negociação coletiva. A pretensão ao pagamento de diferenças ao argumento de que não houve preservação do valor integral do salário não possui respaldo legal, diante da ausência de previsão contratual ou convencional nesse sentido. (Proc. [1001268-17.2020.5.02.0511](#) - 13ª Turma - RORSum - Rel. Maria Aparecida Norce Furtado - DeJT 23/02/2021)

MP 945/2020. Pandemia da covid-19. Indenização compensatória do trabalhador avulso. Critérios excludentes. Constitucionalidade. A MP 945/2020 foi editada com o objetivo de resguardar a saúde do trabalhador, bem como amenizar

o impacto econômico gerado pela pandemia da Covid-19. É lícita a limitação da indenização à determinada categoria de trabalhadores, como no caso daqueles em gozo de benefício previdenciário, não havendo de se falar em ofensa ao princípio da isonomia, por ter a norma dispensado tratamento desigual a trabalhadores em situação desigual. Sendo impossível neutralizá-los, a norma citada visou minimizar, ao menos, os impactos econômicos gerados pela crise sanitária, afigurando-se razoáveis as limitações por ela instituídas. (Proc. [1000639-41.2020.5.02.0447](#) - 18ª Turma - RORSum - Rel. Rilma Aparecida Hemetério - DeJT 11/03/2021)

Não se pode afastar a excepcionalidade do estado de emergência em saúde pública decorrente do quadro de infecção humana pandêmica pelo Coronavírus (Covid-2019), conforme Portaria n. 188, de 3 de fevereiro de 2020, do Ministério da Saúde. O estado de calamidade pública foi reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020. A Lei n. 13.979/20 fixa, dentre outras medidas, o isolamento e quarentena com restrição de atividades. Em consonância, a Resolução do Corpo Diretivo n. 01/2020, de 16 de março de

2020, deste E. Regional, com alterações posteriores, suspendeu as atividades presenciais. A Resolução n. 314, de 20 de abril de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, manteve a suspensão das atividades, orientando a retomada da fluência dos prazos processuais e a realização de ato processual por meios eletrônicos. Nessa esteira, o Ato Conjunto CSJT.GP.GVP.CGJT n. 5, de 17 de abril de 2020, estabeleceu diretriz para o retorno das atividades jurisdicionais. A fim de viabilizar a atividade jurisdicional, este E. Regional editou o Ato GP n. 08/2020 prevendo a realização de audiências e sessões por meios telemáticos. Posteriormente, em 5 de maio de 2020, este E. Regional editou a Portaria CR n. 06/2020 disciplinando procedimentos a serem adotados para a prática de atos processuais, dentre os quais, destaca-se a previsão do art. 3º: "Art. 3º Preservada a possibilidade de as partes requererem a qualquer tempo, em conjunto (art. 190 do CPC), a realização de audiência conciliatória, fica facultado aos magistrados a utilização do rito processual estabelecido no artigo 335 do CPC quanto à apresentação de defesa, inclusive sob pena de revelia, respeitado o início da contagem do prazo em 4 de maio de 2020. § 1º Na hipótese do caput, deverá o(a) magistrado(a) possibilitar vista

à parte autora dos documentos apresentados com a(s) defesa(s), e assinalar prazo para que as partes especifiquem as provas que pretendem produzir, sua pertinência e finalidade, para então proferir julgamento conforme o estado do processo ou decisão de saneamento ou, se necessário, adiar para audiência de instrução, observando-se o disposto no § 1º do inciso II do art. 11 do Ato GP n. 08, de 2020(1).”A norma regional alinha-se à previsão do Ato n. 11, de 23 de abril de 2020, expedido pela Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho: “Artigo 6º. Preservada a possibilidade de as partes requererem a qualquer tempo, em conjunto (art. 190 do CPC), a realização de audiência conciliatória, fica facultado aos juízes de primeiro grau a utilização do rito processual estabelecido no artigo 335 do CPC quanto à apresentação de defesa, inclusive sob pena de revelia, respeitado o início da contagem do prazo em 4 de maio de 2020. §1º. Na hipótese do caput, deverá o(a) magistrado(a) possibilitar vista à parte autora dos documentos apresentados com a(s) defesa(s), e assinalar prazo para que as partes especifiquem as provas que pretendem produzir, sua pertinência e finalidade, para então proferir julgamento conforme o estado do processo ou decisão de saneamento e, se necessário,

audiência de instrução” Nesse cenário de excepcionalidade e restrições à circulação e atividades presenciais, a adoção do procedimento geral preconizado no art. 335, CPC, é medida possível de ser realizada e necessária a fim de viabilizar a continuidade da prestação da jurisdição enquanto perdurar o estado de emergência em saúde pública. A previsão de oferecimento de defesa escrita, mediante juntada nos autos, fora do ato da audiência, não traz prejuízo para a parte. Note-se, ainda, que o comando inserido no art. 841, CLT, prescreve o prazo mínimo de 5 dias para elaboração da defesa, inferior ao de 15 dias disposto no art. 335, CPC, de modo a ser esse último benéfico ao Réu. Em suma, a excepcionalidade decorrente do estado de emergência em saúde pública e a necessidade de se proverem meios para a continuidade da atividade jurisdicional justifica a adoção do procedimento geral previsto no art. 335, CPC, conforme normatizado pelo art. 3º, Portaria CR n. 06/2020, deste E. Regional, e pelo art. 6º, do Ato n. 11, da C. Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho, afastando-se à obrigatoriedade da vinculação ao procedimento versado no art. 847, CLT. Rejeita-se a preliminar de nulidade arguida pela Reclamada. (Proc. [1001274-33.2020.5.02.0605](#) - 14ª Turma

- ROT - Francisco Ferreira Jorge Neto - DeJT 25/05/2021)

Pandemia. Covid-19. Realização de testagem. Correios. O arcabouço normativo que visa estabelecer mecanismos que assegurem o direito a um ambiente de trabalho hígido, com observância de medidas que visem reduzir riscos à saúde em prestígio à segurança dos trabalhadores encontra respaldo na Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos artigos 7º, XXII, 196 e 225 da Constituição da República e 157, I, da CLT. Cumpre ao empregador adotar as medidas necessárias à segurança de seus empregados para o combate à disseminação da Covid-19, incluindo a realização de testes e exames na hipótese da confirmação de trabalhador contaminado. Tal obrigação é dimensão da função social de que se reveste a empresa à luz do princípio da livre iniciativa conjugado com o princípio maior do Estado de Direito que é o da preservação da vida humana, mormente quando os empregados da reclamada são chamados a dar continuidade a serviços essenciais à população em meio a uma crise sanitária da magnitude da que estamos vivenciando. É a preservação da vida o bem maior do Estado de Direito, cuja proteção não pode

ser minimizada ou negligenciada. (Proc. [1000671-10.2020.5.02.0071](#) - 17ª Turma - AP - Rel. Alvaro Alves Noga - DeJT 18/06/2021)

Pandemia. Covid-19. Teletrabalho. Empregado portador de comorbidade. Inexistência de demonstração de superveniência de alteração do estado de fato excepcional e transitório que ensejou o deferimento do regime especial de teletrabalho. Não pode a reclamada revogar, de forma unilateral, o regime especial de teletrabalho aos empregados portadores de comorbidade. A atividade essencial da empresa não é justificativa para o retorno ao trabalho presencial, havendo necessidade de comprovação de que o trabalhador é indispensável para a realização da atividade empresarial. (Proc. [1001254-88.2020.5.02.0040](#) - 13ª Turma - RORSum - Rel. Rafael Edson Pugliese Ribeiro - DeJT 25/06/2021)

Pandemia. EBCT. Retorno ao trabalho presencial. A reclamada regulamentou o trabalho remoto no início da pandemia, autorizando a prestação de serviço à distância para aqueles empregados que tivessem filho em idade escolar e que necessitavam da assistência de um dos pais, tendo tomado todas as medidas que estavam ao seu alcance para por a salvo a vida

de seus funcionários, tanto que possibilitou o trabalho remoto, mesmo para aqueles cujo trabalho teria que ser presencial. Até a propositura da presente ação, não tínhamos um avanço no Plano São Paulo que possibilitasse a abertura das escolas, mas no mês de setembro de 2020, tivemos um progresso significativo quanto à curva de mortes e de propagação do vírus que se mostrou em declínio, o que propiciou o retorno opcional das aulas presenciais no dia 07 de outubro. De outubro de 2020 até hoje, o panorama no estado de São Paulo proporcionou a retomada das aulas presenciais, tanto que o Decreto Estadual n. 65.384, de 17/12/2020, autorizou o retorno gradual às aulas presenciais, de conformidade com a classificação da região em que a unidade de educação escolar estiver localizada e o município de São Paulo decidiu seguir o cronograma estadual, permitindo a abertura de toda a rede escolar e determinando o retorno gradual das aulas. É bem verdade que a situação que estamos vivendo é excepcionalíssima, mas não se pode olvidar que a regra instituída pela reclamada e que garantiu o afastamento da reclamante, também, impôs um limite, qual seja: “enquanto vigorar a norma local que suspenda as atividades escolares ou em creches por motivo de força maior”.

Considerando os termos dos decretos estadual e municipal, acima referenciados, tem-se que não se faz mais necessário o trabalho remoto realizado pela demandante, sendo imperativo o seu retorno, de forma presencial, ao local onde presta serviço. Recurso da reclamada a que se dá provimento. (Proc. [1000739-65.2020.5.02.0036](#) - 18ª Turma - ROT - Rel. Renata de Paula Eduardo Beneti - DeJT 4/03/2021)

Pandemia. Redução salarial. Danos morais. Incontrovertido nos autos que o afastamento do trabalho se deu por conta da pandemia, medida salutar em defesa da própria trabalhadora. Em momento tão conturbado, não pode o empregador ser penalizado por adotar medidas previstas na legislação para o enfrentamento da crise (MP 936, convertida na Lei 14.020/2020.), salvo a prática de abuso. O art. 5º da referida lei permitiu a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário; e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, ao passo que criou o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, suportado pelos Cofres Públicos. Recurso a que dá provimento no particular. (Proc. [1001093-26.2020.5.02.0607](#) - 1ª Turma - ROT - Rel. Maria José Bighetti Ordoño - DeJT 29/06/2021)





Legislação comentada



Acordo direto, sindicatos, reforma trabalhista e leis temporárias

Direct agreement, unions, labor reform and temporary laws

Lorena de Mello Rezende Colnago*

Resumo: O presente ensaio analisa as normas temporárias e a reforma trabalhista sob a perspectiva do acordo direto. Relembra-se o modo de criação e os limites temáticos das medidas provisórias, o papel dos sindicatos brasileiros, os dispositivos sobre acordo direto presentes na Lei n. 13.467/2017 e no ordenamento pátrio. Pontuam-se as inovações sindicais europeias com especial atenção à cogestão sindical e ao aumento da sindicalização na Itália nos anos de 2020 e 2021. Por fim, realiza-se a análise das Medidas Provisórias n. 1.045 e n. 1.046/2021 que repetem normas temporárias anteriores, validadas pelo Supremo Tribunal Federal, para, reanalisar sua adequação constitucional sob a perspectiva do núcleo duro do direito do trabalho, dentro da Constituição Brasileira.

Palavras-chave: leis temporárias; acordos diretos; entidades sindicais.

Abstract: *This essay analyzes temporary norms and labor reform from the perspective of direct agreement. It recalls the way in which provisional measures were created and their thematic limits, the role of Brazilian unions, the provisions on direct agreement present in Law n. 13.467/2017 and in the national legal system. European union innovations are highlighted with special attention to union co-management and the increase in unionization in Italy in the years 2020 and 2021. Finally, it is done the analysis of Temporary Law n. 1.045 and n. 1.046/2021, which repeat previous temporary norms, validated by the Supreme Court, in order to re-examine their constitutional adequacy from the perspective of the hard core of labor law in Brazilian Constitution.*

Keywords: *temporary law; direct agreement; unions.*

* Doutoranda USP. Mestre em Processo pela UFES, 2008. Juíza do Trabalho Substituta na 17ª Vara do Trabalho de São Paulo.

Introdução: premissas normativas do ordenamento pátrio

O ordenamento brasileiro tem como ápice normativo a Constituição Federal de 1988. O art. 62 da Lei Maior permite ao Presidente a edição de normas temporárias denominadas: medidas provisórias em caso de urgência e relevância. O direito do trabalho propriamente dito não está contido no parágrafo primeiro do mesmo artigo que trata da vedação de matérias a serem inseridas nas leis temporárias.

Ocorre que uma parte importante e essencial do Direito do Trabalho foi constitucionalizada no art. 7º e 8º da Constituição Federal de 1988. Os direitos individuais dos trabalhadores foram considerados cláusula pétrea. Essas cláusulas impedem a alteração com a finalidade de redução ou supressão por meio de emendas constitucionais (art. 60, §4º, inciso IV, da CF/88). As emendas constitucionais são normas mais difíceis de serem aprovadas em razão de seu quórum de três quintos em cada uma das casas do Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado), mas também porque demandam uma iniciativa qualificada: um terço dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal, iniciativa do Presidente da República ou de mais da metade das Assembleias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros.

Analisando as duas normas constitucionais, observa-se que nem o Poder Legislativo pode reduzir ou restringir o âmbito de aplicação do direito do trabalho incluído no art. 7º da Constituição Federal, por meio das Emendas Constitucionais, que seriam as normas mais aptas à criação de norma constitucional derivada. Uma legislação provisória, criada em tempos de urgência pelo Poder Executivo, não pode ultrapassar os limites impostos às emendas constitucionais.

Salário só pode ser reduzido e uma jornada majorada por meio de negociação coletiva, salvo normas mais favoráveis (art. 7º, caput e inciso VI, XIII, XIV, da CF/88).

A negociação coletiva é um espaço público de realização do Estado Democrático de Direito¹, uma vez que pressupõe a existência de manifestação volitiva bilateral de entes coletivos (entidades sindicais profissionais/econômicas e empresas) na construção do direito, visando a harmonização do conflito capital-trabalho. Deve pautar-se pelo

1 Sobre a manifestação da democracia em espaços públicos de discussão cf. LUCHI, José Pedro. *Propedêutica habermasiana do Direito*. Revista de Filosofia – UFES, ano VII, nº 7, janeiro a junho: 2001, p. 175-200.

princípio do não retrocesso social (art. 1º, III, art. 3º, II e III, art. 4º, II, art. 5º, §2º, art. 7º, *caput*, todos da CF), da limitação às normas de ordem pública (art. 8º CLT), da proibidade e da boa-fé contratual (art. 421 do CC c.c. art. 8º da CLT) como limites às alterações lesivas (art. 468 da CLT).

As normas temporárias nº 1.045 e 1046 de abril de 2021 inseriram a possibilidade de redução salarial e majoração de jornada, sem a presença das entidades sindicais. Os sindicatos, que no Brasil nasceram livres.²

Os acordos diretos na legislação infraconstitucional e temporária: enfraquecimento x oportunidade de fortalecimento dos sindicatos

O sindicato enquanto agente político das relações de trabalho tem sua importância resguardada pelo art. 8º da Constituição Federal, artigo que também está inserido no rol dos direitos fundamentais, porém, coletivos.

Na década de sessenta, 1965, o Brasil contava com apenas 3.434 entidades sindicais. Esse número cresceu para 7.252 sindicatos formais em 1979.³ No ano da promulgação da Constituição, 1988, o Brasil contava com 9.120 sindicatos. Em 2001 esse número subiu para 15.961. Em outubro de 2016 havia no país 16.491 entidades sindicais,⁴ a despeito da unicidade sindical que remanesce mesmo após a reforma trabalhista produzida pela Lei n. 13.467/2017. Nesse mesmo ano, e antes da promulgação da lei reformadora do texto celetista, o país contava com 16.720 sindicatos com registro ativo – Ministério do Trabalho e Emprego, até 13/11/2017 às 18:00.⁵

Como se pode observar, a pluralidade fática por categoria profissional e econômica é grande e gera conflitos que precisam ser resolvidos, ou pelos entes sociais envolvidos ou pelo próprio Poder Judiciário. A despeito desse tema, a representatividade coletiva dos trabalhadores é importante para fixar bases negociais igualitárias com os empregadores.

2 SANTOS, Enoque Ribeiro dos; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Os conflitos sindicais e o precedente de solução por meio de plebiscito: um tema ainda atual. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, ano 84, n. 2, p. 157-164, fev. 2020, p. 157.

3 IBGE. Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho; Centro de Documentação e Informática do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Dados extraídos de: Estatísticas do século XX. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Diversas tabelas; IBGE, Pesquisa Sindical 1987/2001. Disponível em: < <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT001&t=sindicatos-existentes>>. Acesso em: nov. 2019.

4 CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo? *Mercado de Trabalho*, nº 61, p. 73-84, out. 2016, p. 75.

5 ILISP. Número de sindicatos brasileiros ultrapassa 16 mil com arrecadação de 3,54 bilhões. Disponível em:< <http://www.ilisp.org/noticias/numero-de-sindicatos-brasileiros-ultrapassa-16-mil-com-arrecadacao-de-35-bilhoes/>>. Acesso em: nov. 2019

A reforma trabalhista de 2017 tornou facultativa a antiga contribuição sindical obrigatória. Embora a exposição de motivos da Lei n. 13.467 indique a necessidade de maior valoração de normas criadas pelos atores sociais sobre as leis, quanto à estrutura normativa fixando a unicidade sindical, nada foi alterado. Esse é um fator que impede a plena aplicação da Convenção n. 87 da OIT no ordenamento pátrio.

Os sindicatos continuam constituídos por categoria profissional equivalente à categoria econômica, salvo a chamada categoria diferenciada, com base mínima municipal – art. 8º da Constituição Federal - em substituição à base distrital mínima do art. 517 da CLT. E, nesse âmbito, a liberdade conferida aos trabalhadores e empregadores é a de associar-se ou não ao sindicato de sua categoria. Há a limitação quanto à plena organização. As categorias profissionais e econômicas podem agrupar-se em, no máximo três níveis, sindicatos a nível mínimo municipal, federações a partir de cinco sindicatos a nível regional, e, confederações a partir de três federações a nível nacional, todas com a possibilidade de obtenção da carta sindical, respeitada a unicidade, e legitimação para as negociações coletivas (art. 511 a 521 da CLT).

Há uma baixa filiação sindical no Brasil, conforme as pesquisas realizadas pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.⁶ As reformas legislativas que se seguiram não previram a sindicalização diferenciada para o teletrabalhador ou para os trabalhadores em plataformas digitais. Não se regulamentou a possibilidade sequer de existência ou não de assembleias por meio da internet⁷. Em 2017, apenas em novembro e dezembro, houve queda de 21,7% dos trabalhadores sindicalizados e em 2019, o IBGE registrou o menor número da série: os sindicatos perderam mais 951 mil trabalhadores e a taxa de sindicalização ficou em 11,2%. Apenas o setor rural apresentou um aumento ínfimo da taxa de sindicalização, de 19,1% para 19,4% no mesmo período.⁸

6 CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos no Brasil. NOTA TÉCNICA. *Mercado de trabalho*, n. 56, fev. 2014, Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3765/1/bmt56_nt01_sindicatos_brasil.pdf Acesso em: set. 2019, p. 3-4.

7 E há um precedente negativo nesse quesito: “A eleição da atual diretoria do Sindicato dos Empregados de Edifícios Residenciais, Comerciais e Mistos do Rio de Janeiro foi anulada pelo juízo da 65ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que decidiu também pela escolha de nova comissão para promover outro pleito. Além disso, o sindicato foi parcialmente interditado, com atual diretoria sendo impedida de qualquer interferência no processo eleitoral e de movimentar recursos ou bens até que o processo termine.” CONSULTOR JURÍDICO. Justiça do Trabalho anula eleição sindical que restringiu disputa. Publicação em 2 de janeiro de 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jan-02/justica-trabalho-anula-eleicao-sindical-restringiu-disputa>. Acesso em: nov. 2019.

8 IBGE. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil.

A Itália, que também vinha com uma baixa sindicalização, está revertendo esse quadro. Durante o primeiro ano da pandemia causada pelo vírus SARS-Cov-2 e a grave crise econômica, com perda de postos de trabalho em grande escala, houve aumento da sindicalização entre os trabalhadores italianos, com receio da desproteção social face à ameaça de desemprego.⁹

O art. 46 da Constituição da República Italiana dispõe sobre o direito de participação dos empregados na administração das empresas, na forma da lei.¹⁰ Essa normativa é de influência tedesca¹¹.

Conforme a doutrina tedesca interpretada por Luisa Galantino, o direito de coparticipação envolve: 1) informação (*mithören*); 2) debate ou discussão (*mitsprache*); 3) deliberação (*mitberatung*); 4) direito de colaborar com a execução das decisões tomadas (*mitwirkung*); e, 5) o direito de decisão propriamente dito, que exprime a essência da cogestão (*mitbestimmung*). Esses direitos, assim considerados pela doutrina alemã, podem ser expressos em três planos. No plano estratégico de decisões sobre investimentos e descentralizações da atividade empresarial. No plano técnico-organizativo relativo ao problema da produtividade e da organização e racionalização do trabalho dentro da empresa. E, no plano social, refere-se a direitos propriamente empregatícios como férias, jornada, transferências, licenciamentos.¹²

A matéria de cogestão na Itália é complexa e inovadora. O legislador italiano seguiu as diretivas europeias (94/95/CE, 2002/14/CE, 2003/72/CE, 2009/38/CE) e instituiu, para empresas de dimensões comunitárias e grupo de empresas, a obrigação de instauração de diálogo e dever de informação aos representantes dos trabalhadores (Decreto Lei nº 74 de 2 de abril de 2002).¹³

Na Itália, além da sindicalização de trabalhadores nos anos da pandemia, há um movimento de fortalecimento da negociação

Notícias. 26/08/2020, 10h00. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 20 jun 2021.

9 SINDACATO: la pandemia fa crescere la domanda, 11,3 mln iscritti nel 2020. *AdnKronos*, Roma, 24 febr. 2021. Disponível em: https://www.adnkronos.com/sindacato-la-pandemia-fa-crescere-la-domanda-11-3-mln-iscritti-nel-2020_2JJSN9C32U2n2TMOsNNAaM?refresh_ce. Acesso em: 15 jun. 2021.

10 GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 18 ed. Torino: G. Gianppicheli Editore, 2014, p. 292-293.

11 Sobre o tema cf. SEIFERT, Achim. Entre cooperação e conflito social: o modelo alemão de participação dos trabalhadores nos órgãos de direção das grandes empresas. *Revista LTr*. São Paulo: LTr, a. 84, n. 10, p. 1191-1202, out. 2020.

12 GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 18 ed. Torino: G. Gianppicheli Editore, 2014, p. 293.

13 GALANTINO, *ibid*, p. 293-295.

entre trabalhadores e empregadores internamente nas empresas e conglomerados, quando há decisões importantes a serem tomadas relativamente à atividade empresarial desenvolvida.

Infelizmente, a realidade brasileira, desde 2017, é oposta. Há um fomento legislativo para a negociação direta entre empregado e empregador, como se ambos estivessem na mesma posição jurídica, ou mesmo econômica. Esse fomento inicia-se no governo Temer, com a [Lei n.º 13.467/2017](#) e mantém-se com as leis temporárias do governo Bolsonaro.

A intervenção sindical na defesa de direitos coletivos e na negociação coletiva é um direito expresso nos incisos III e VI do art. 8º da [CF/88](#). No âmbito individual dos direitos trabalhistas, o art. 7º da [Constituição Federal](#) também prevê que a redução de salários e o aumento do limite da jornada só podem ser realizados por meio de negociação coletiva (incisos VI e XIII). As convenções e acordos coletivos são o produto da negociação coletiva, previstos no art. 611 da [CLT](#) e com novas limitações previstas na reforma de 2017, que se extraem dos arts. 611-A e B do texto celetista.

A extinção da contribuição obrigatória para o sistema sindical pela [Lei n.º 13.467/2017](#) desacompanhada da pluralidade sindical e de alguma preparação prévia para a queda de receita contribuiu para o enfraquecimento de todo o sistema. Em plena crise econômica, o que se observa são entidades sindicais desmobilizadas para a defesa dos trabalhadores, porque ainda passam pela fase da reestruturação. E trabalhadores que recusam o reconhecimento da importância social da união para reivindicação de melhores condições para a categoria.

O legislador ordinário inseriu a possibilidade de entendimento direto com os empregadores em caso de trabalhadores que ganhem duas vezes o teto dos benefícios do INSS e tenham diploma superior (parágrafo único do art. 444 da [CLT](#)). Não é o valor salarial que caracteriza um alto empregado, mas o grau de poderes de gestão que esse possui, mas mesmo assim, ainda que esse seja um empregado com alto nível técnico e salarial, a subordinação permanece presente em seu contrato, não sendo recomendável a negociação direta sem os atores coletivos, as entidades sindicais.

O caso das [Medidas Provisórias n.º 1.045, de 27 de abril de 2021](#), e [n.º 1.046, de 27 de abril de 2021](#), não é distinto. O art. 3º da [Medida Provisória n.º 1045](#), no inciso III previu a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários apenas mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva (art. 12) para os empregados categorizados novamente por seus salários (igual ou inferior a R\$ 3.300,00) ou no caso do parágrafo único do art. 444 da [CLT](#), porque a redação desse parágrafo foi repetida no inciso II.

Observe-se que, salvo empregados que recebem entre R\$ 3.300,00 e duas vezes o valor de R\$ 6.433,57, todos os demais podem celebrar acordo direto com seu empregador. Esses dessa faixa intermediária, a *contrario sensu*, só podem reduzir salário mediante acordo ou convenção coletiva – regra geral do Direito Constitucional do Trabalho.

Mas, mesmo assim, a lei temporária encontrou uma forma de também permitir o acordo direto desses empregados, sob as seguintes condições (§1º do art. 12): I - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário de vinte e cinco por cento; ou II - redução proporcional de jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho quando do acordo não resultar diminuição do valor total recebido mensalmente pelo empregado, incluídos neste valor o Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, a ajuda compensatória mensal e, em caso de redução da jornada, o salário pago pelo empregador em razão das horas trabalhadas pelo empregado.

O tratamento do contrato de trabalho, como se de direito civil fosse, com partes em idêntico patamar de igualdade, além de ferir a Constituição Federal, também contraria a essência do Direito do Trabalho e sua razão de existir.

No momento em que os trabalhadores mais precisariam da defesa coletiva de seus direitos por meio da entidade sindical, esses atores sociais são afastados da relação de trabalho, ficando o empregado à mercê do poder empregatício. Não poderia existir exceção aos acordos celebrados entre empregados e empregadores para redução salarial, porque essa opção foi vedada pelo pacto fundante da República Federativa Brasileira, por meio da Constituição Federal, art. 7º, inciso IV, que é cláusula pétrea.

A mera comunicação posterior às entidades sindicais, como indica o §4º do art. 12 da Medida Provisória n.º 1.045/2021, não se compatibiliza com o comando constitucional. A previsão de prevalência da convenção coletiva, apenas quando conflitar com o acordo individual e no que for mais favorável, também não se adequa à norma constitucional.

No plano internacional, a Convenção da OIT n.º 154, ratificada pelo Brasil, dispõe sobre o fomento à negociação coletiva. Nela encontra-se o conceito internacional da negociação coletiva a partir de dois elementos: sujeitos e finalidade da negociação. Assim, os sujeitos são fixados com o empregador, empregadores e suas entidades de um lado e de outro a organização de trabalhadores com a finalidade de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de

trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez (art. 2º da Convenção nº 154 da OIT).

Além da boa-fé e do dever de transparência e informação, a participação das entidades sindicais e a proibição de recusa injustificada à negociação¹⁴ são princípios a serem observados durante a negociação coletiva. Celebrado o acordo ou a convenção coletiva, há o limite constitucional, enquanto núcleo duro do direito pátrio a ser observado para a validade da norma criada pelas partes. As normas coletivas são o ambiente propício para que as partes estejam em patamar de igualdade.

Além disso, há a presença do art. 9º da CLT que permanece intocável, não sendo despidendo relembrar a sua redação originária: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Os acordos diretos entre empregados e empregadores para alteração prejudicial do contrato de trabalho não são permitidos pela legislação pátria, art. 461 da CLT, nem no período normal, quanto mais em tempos de pandemia. A validade do acordo individual para o chamado empregado com curso superior, que receba até duas vezes o teto de benefícios do INSS, é de validade duvidosa perante a interpretação sistemática do ordenamento pátrio. Para a validade de qualquer acordo prejudicial ao empregado é necessária a intervenção sindical, pois as entidades sindicais estão aptas a realizar a verdadeira negociação entre as partes – quando uma perde algo em troca de um benefício maior, fornecido pela outra.

No caso das reduções salariais, permitidas até 25% dos salários – tradição jurídica brasileira baseada na Lei n.º 4.923/65 prevista para os momentos de crise:

Art. 2º - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-

14 Cf. SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

A pandemia da Covid-19 notoriamente encaixa-se no conceito de conjuntura econômica, não só brasileira, mas mundial. Embora a [Lei n.º 4.923/65](#) tenha sido publicada durante a ditadura brasileira, o comando normativo está em conformidade com a [Constituição Federal de 1988](#), sendo recepcionado, e com as normas celetistas. Essa lei está em vigor há mais de quarenta e cinco anos. Não se trata de uma lei temporária.

Reduzir salários por três meses, prorrogáveis, com a intervenção sindical traz maior segurança jurídica para os empregadores do que pautar suas ações em normas temporárias e transitórias, nem sempre ratificadas pelo Poder Legislativo.

O ordenamento pátrio contém exceção à regra da negociação com os sindicatos. É o caso do art. 617 da [CLT](#) e do art. 4º, §2º da [Lei n.º 7.783/1989](#). O primeiro refere-se à comissão de empregados constituída dentro de uma empresa e a sucessiva omissão das entidades sindicais (sindicato, federação e confederação). A segunda, refere-se ao direito de greve, que também pode ser exercido diretamente pelos trabalhadores, nos termos da lei, se não houver entidade sindical que os represente.

Analisando o ordenamento pátrio sistematicamente, verifica-se que não só o acordo direto entre os empregados com curso superior e salário igual ou maior que duas vezes o teto dos benefícios previdenciários, como os acordos diretos previsto nas leis temporárias para redução de salário e alteração da jornada, não fazem parte da coerência interna do sistema, como também estão em desacordo com a norma constitucional.

Omissão formalmente comprovada e inexistência de entidades sindicais são as únicas hipóteses para o acordo direto.

A [Medida Provisória n.º 1046/2021](#) também comete o mesmo equívoco normativo ao prever no art. 5º, §2º o acordo direto entre empregado e empregador para antecipação dos períodos futuros de férias. Mas vai além, ao empoderar o empregador além dos limites do art. 2º da [CLT](#), prevendo a dação de férias coletivas com antecedência de 48 horas e ainda dispensar comunicação às entidades sindicais e Secretaria do Trabalho, dentro do Ministério da Economia (art. 13), quando a tradição brasileira previu para as férias coletivas a antecedência mínima de 15 dias e a comunicação respectiva ao antigo Ministério do Trabalho e entidades sindicais, art. 139 da [CLT](#), recepcionado pela [Constituição Federal de 1988](#) que também elevou ao patamar de direito fundamental o direito anual de férias.

Sem as entidades sindicais, o futuro poderá ser caótico, pois as férias, além de direito, são necessárias ao descanso do trabalhador, descanso físico e mental. São normas de saúde, segurança e medicina do trabalho. Ajudam a manter o empregado em estado de alerta, durante o trabalho, pois a fadiga implica em menor concentração e maior acidentabilidade.

Há outras violações constitucionais e ao ordenamento pátrio, organicamente considerados. Porém, elas demandariam maior aprofundamento de premissas para uma abordagem mais completa.

A despeito das normas temporárias [MP n.º 1045](#) e [1046/2021](#), a questão do acordo direto chegou ao Supremo Tribunal Federal por meio da [ADI 6363/2020](#). Em tentativa de harmonização com o ordenamento pátrio, o Ministro Enrique Ricardo Lewandowski deferiu em medida liminar para tratar a questão do acordo direto e a comunicação às entidades sindicais como condição suspensiva. Houve a tentativa de compatibilizar urgência das medidas com a normatização constitucional considerando os artigos 7º, 8º, 9º, 11º e 12º da [MP n.º 936/2020](#). Porém, a decisão não foi ratificada pelo plenário da Corte Constitucional na semana seguinte.¹⁵

Se a norma interpretada, ainda que com certa flexibilidade, pelo Ministro Lewandowski houvesse permanecido no ordenamento pátrio, talvez as entidades sindicais seriam fortalecidas durante a pandemia da Covid-19, que ainda não tem previsão de terminar. Mas, não foi o que ocorreu. Em decisão plenária o STF tornou a norma uma condição resolutiva – obrigatoriedade de comunicação à entidade sindical, para que, ela insira, caso queira, a mesma normativa em normas coletivas. Ou seja, a aplicação do acordo tornou-se automática, em violação ao comando constitucional, pelo Tribunal Constitucional que deveria melhor proteger a [Constituição Federal de 1988](#).

Perde-se a oportunidade de fortalecimento de um sistema sindical, a partir do reconhecimento normativo de sua importância, ainda que nas legislações temporárias. Acrescentar aos empregadores poderes não previstos na norma constitucional significa retirar a proteção do Direito do Trabalho aos trabalhadores. Em comparação com outro direito que considera uma das partes hipossuficiente, é o mesmo que permitir, durante a pandemia, que os fornecedores deixem de aceitar as devoluções de produtos para com os consumidores, desconsiderando toda uma conquista histórica e social, chancelando contratos de adesão leoninos.

15 SILVA, Homero Batista Mateus da. *Impactos da pandemia sobre os procedimentos para redução de salários. Dilemas: acordo individual perante a negociação coletiva*. Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 25, p. 314-323, mar. 2021.

Conclusão

O ordenamento pátrio já continha normas que poderiam ser utilizadas durante a crise econômica, sanitária e social causada pela Covid-19. Mas, ainda que o Poder Executivo pretendesse melhor organizar o país, deveria observar o núcleo duro constitucional, referente ao Direito do Trabalho.

Melhor seria se houvesse diálogo social coordenado pelo Poder Executivo entre as entidades de empregados e empregadores, numa espécie de mediação, para que toda a população pudesse passar de modo mais ameno pelo período de crise. E ainda que o diálogo não fosse possível, reduzir prazos ao invés de eliminá-los, também contribuiria para a compatibilização dos direitos.

O Direito do Trabalho, tal como o Direito do Consumidor, nasce como anteparo à exploração ao capital em detrimento do ser humano. Manter em equilíbrio a luta de classes (capital versus trabalho), melhor contribuiria para a retomada da economia, pois são o salário e o emprego que fomentam o consumo e maior produtividade, se o trabalhador, que também é consumidor, está desempregado ou encontra-se em trabalhos informais, mal remunerados, seu poder de compra fica reduzido. A retomada da economia torna-se mais lenta.

O Direito do Trabalho constitui importante ramo jurídico que pretende proteger o ser humano, dele mesmo, de outro ser humano, mas também, no equilíbrio entre partes desiguais, regulamentar de modo civilizatório a relação jurídica de emprego.

Diferente das máquinas, os seres humanos não têm a mesma velocidade de recuperação física, e nem podem ser descartados. Há uma constituição biológica, viva, irrecuperável em termos físicos e mentais, a depender da violação sofrida.

O impacto do desemprego não se faz sentir apenas na área do consumo, mas na área previdenciária e na própria economia, e pode levar à quebra do pacto social fundante do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965*. Institui o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados, estabelece medidas contra o desemprego e de assistência aos desempregados, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1965]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4923.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.045, de 27 de abril de 2021*. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. *Medida Provisória nº 1.046, de 27 de abril de 2021*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. Congresso Nacional. *Resolução do Congresso Nacional nº 1, de 1970*. Regimento comum. Brasília, DF: Senado Federal, [1970]. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/documents/59501/97171143/RCCN.pdf/>. Acesso em: 5 jul. 2021.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: há possibilidades de transformação e fortalecimento no futuro próximo? *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, ano 22, n. 61, p. 73-84, out. 2016. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt61_politica4.pdf. Acesso em: 1 jul. 2021.

CARDOSO, Adalberto. Os sindicatos no Brasil. *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, Brasília, ano 20, n. 56, p. 21-27, fev. 2014. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt56_nt01_sindicatos_brasil.pdf. Acesso em: set. 2019.

FARIA, Marcelo. Número de sindicatos brasileiros ultrapassa 16 mil com arrecadação de 3,54 bilhões. *Instituto Liberal de São Paulo (ILISP)*, São Paulo, 13 nov. 2017. Disponível em: <http://www.ilisp.org/noticias/numero-de-sindicatos-brasileiros-ultrapassa-16-mil-com-arrecadacao-de-35-bilhoes/>. Acesso em: nov. 2019.

GALANTINO, Luisa. *Diritto sindacale*. 18. ed. Torino: G. Gianppicheli Editore, 2014.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Em 2019, mesmo com expansão da ocupação, sindicalização segue em queda no Brasil. Agência IBGE *Notícias*, [Rio de Janeiro], 26 ago. 2020, 10:00. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28666-em-2019-mesmo-com-expansao-da-ocupacao-sindicalizacao-segue-em-queda-no-brasil>. Acesso em: 20 jun. 2021.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho; Centro de Documentação e Informática do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Dados extraídos de: Estatísticas do século XX. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Diversas tabelas; IBGE, Pesquisa Sindical 1987/2001. Disponível em: <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT001&t=sindicatos-existentis>. Acesso em: nov. 2019.

JUSTIÇA do Trabalho anula eleição sindical que restringiu disputa. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 2 jan. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jan-02/justica-trabalho-anula-eleicao-sindical-restringiu-disputa>. Acesso em: nov. 2019.

LUCHI, José Pedro. Propedêutica habermasiana do Direito. *Sofia: revista de filosofia da UFES, Vitória*, v. 7, n. 7, p. 175-200, jan./jun. 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *C154 - Fomento à negociação coletiva*. Brasília, DF: OIT Brasília, [2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 5 jul. 2021.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Os conflitos sindicais e o precedente de solução por meio de plebiscito: um tema ainda atual. *Revista LTr*, São Paulo, ano 84, n. 2, p. 157-164, fev. 2020.

SEIFERT, Achim. Entre cooperação e conflito social: o modelo alemão de participação dos trabalhadores nos órgãos de direção das grandes empresas. *Revista LTr*, São Paulo, ano 84, n. 10, p. 1191-1202, out. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Impactos da pandemia sobre os procedimentos para redução de salários. Dilemas: acordo individual perante a negociação coletiva. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região*, São Paulo, n. 25, p. 314-323, mar. 2021.

SINDACATO: la pandemia fa crescere la domanda, 11,3 mln iscritti nel 2020. *AdnKronos*, Roma, 24 febr. 2021. Disponível em: https://www.adnkronos.com/sindacato-la-pandemia-fa-crescere-la-domanda-11-3-mln-iscritti-nel-2020_2JJSN9C32U2n2TMOsNNAaM?refresh_ce. Acesso em: 15 jun. 2021.

Jurisprudência

anotada







Súmulas e teses em destaque

A cada publicação, a Revista do TRT2 convida um doutrinador para compartilhar as suas reflexões sobre uma jurisprudência em destaque no cenário da Justiça Trabalhista.

Neste número, confira o artigo do juiz do trabalho Marcos Neves Fava, que discorre sobre a decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 3395 e seus desdobramentos.

A lente embaçada do STF na análise da competência da Justiça do Trabalho

Breve leitura da decisão na ADI 3395

The STF's blurry lens in the analysis of the competence of the Labor Court

Brief reading of the decision in the Direct Action of Unconstitutionality 3395

Marcos Neves Fava*

Resumo: O texto analisa a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3395, e aponta seus desdobramentos imediatos na jurisprudência trabalhista.

Palavras-chave: competência da Justiça do Trabalho; STF; empregados públicos.

Abstract: *The text analyzes the decision of the Federal Supreme Court in the Direct Action of Unconstitutionality 3395, and points out its immediate consequences in labor jurisprudence.*

Keywords: *jurisdiction of the Labor Court; Federal Supreme Court; public employees.*

1 Nascimento da medida

Ainda esfriava o texto publicado no Diário Oficial da União de 31 de dezembro de 2004, que continha as alterações constitucionais promovidas pela Emenda 45, protocolizou-se no Supremo Tribunal Federal Ação Direta de Inconstitucionalidade (3395), visando a extirpar da nova ordem (constitucional) a competência da Justiça do Trabalho para os ocupantes de cargo público, cujo vínculo seria estatutário, não trabalhista.

* Juiz do trabalho titular da 89ª vara de São Paulo, graduado, mestre e doutor em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, professor convidado do FGV Law – escola de especialização da Faculdade de Direito da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo.

Dois foram os argumentos adotados pela associação autora, a saber: inconstitucionalidade formal, decorrente da mudança do texto no Senado sem devolução para Câmara, casa de nascimento da PEC; e material, consistente na atribuição de competência à Justiça do Trabalho das relações regidas pelo Direito Administrativo.

Solerte, a liminar foi concedida ainda antes do Carnaval, no distante 4 de fevereiro de 2005, o presidente do tribunal estabeleceu exclusão de qualquer interpretação que transferisse à competência da Justiça do Trabalho o julgamento das ações entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por “relação jurídico-estatutária”.

Igual pressa não assomou o espírito da corte, que, nada obstante o dever regimental de referendo de liminar em ação de controle concentrado de constitucionalidade no prazo de trinta dias, fê-lo tão somente em 5 de abril de 2006.

Menos pressa houve, então, a resolver a questão definitivamente, eis que tal liminar, concedida em fevereiro de 2005, referendada em abril de 2006, prevaleceu até 16 de abril de 2020, quando o plenário apreciou a lide.

Por conclusão, manteve a restrição da competência constitucional da Justiça do Trabalho, nos limites que se examinarão.

2 Legitimação ativa insustentável

Soa estranho o interesse, não jurídico, mas político, de uma associação cujo objetivo estatutário é “congregar os magistrados da justiça federal”, no manejo tão apressado da ação de controle concentrado de constitucionalidade.

Os associados da Associação dos Juizes Federais do Brasil (AJUFE), em si, não perdem ou ganham com a modificação da competência, do ponto de vista de seus interesses individuais ou de categoria.

A jurisprudência do STF, entretanto, equipara associações de classe a sindicatos, como se lê em ADI 386, Rel. Min. SYDNEY SANCHES, Pleno, DJ de 28/6/1991; ADI 79 QO, Rel. Min. CELSO DE MELLO, DJ de 5/6/1992; ADI 108 QO, Rel. Min. CELSO DE MELLO, Pleno, DJ de 13/4/1992, e aí cabem as últimas, pelos primeiros, nos termos e para os fins do artigo 103, IX, da Constituição.

A pertinência temática a vincar a finalidade associativa ao objeto da ação direta não se resolveu a contento, *data venia*, e sequer vem tratada a tempo e modo no venerando acórdão sob análise.

Entendê-la a partir do inciso primeiro do artigo 5º, do estatuto

associativo, de caráter demasiado genérico, a indicar como uma de suas funções, “pugnar pelo fortalecimento do Poder Judiciário e de seus integrantes, pelo aperfeiçoamento do Estado Democrático de Direito e pela plena observância dos direitos humanos”, constitui expansão, salvo melhor juízo, exagerada.

O novo desenho de competência não afeta os juízes federais ou os do trabalho, mas toca à instituição Poder Judiciário, aí sim, Federal ou do Trabalho.

Diverso desse é o estatuto da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), que prevê, em seu artigo 2º, a finalidade de pugnar pelo crescente “prestígio da Justiça do Trabalho”. Os associados, ali, elegeram como fim da instituição, também, a defesa atinente ao funcionamento de excelência da Justiça do Trabalho. A questão não passou à margem da percepção do ministro Marco Aurélio Mello, porque registra, desde a decisão que referendou a liminar, voto dissonante no capítulo da legitimação.

O voto condutor não contempla debate amplo sobre o assunto, limitando-se à referência genérica da aptidão legitimativa para ações de controle concentrado, por se tratar de associação de classe com atuação nacional. Seguirá sem resposta efetiva a questão que alude à motivação de uma associação privada e corporativa exercer o privilegiado poder de aforar ações específicas e de legitimidade limitada, para releitura de emenda constitucional que não toca direito de seus associados.

Poder-se-ia cogitar que aos juízes federais, como espécie do gênero servidor estatutário, não causa desgosto julgar suas próprias pretensões atinentes às regras de trabalho, mas o STF, com a adoção de bitola estreita da generalização, não permitirá algum esclarecimento nessa seara.

Admitida a legitimação, o Supremo enfrentou o primeiro argumento de inconstitucionalidade, a formal.

3 A inconstitucionalidade formal rejeitada

Embora tenha funcionado como mola propulsora principal da pretensão de liminar muito celeremente concedida pelo presidente do STF, depois de um ano referendada pelo plenário, a primeira alegação do pedido inicial na ADI em análise foi rejeitada.

O argumento de inconstitucionalidade dizia respeito à ampliação do texto da proposição no Senado, casa revisora, porque a Proposta de

Emenda Constitucional nascera na Câmara dos Deputados, sem retorno à análise do primeiro colegiado.

A expressão reduziria a ampliação da competência constitucional da Justiça do Trabalho. Originalmente, o texto aprovado pela Câmara, no inciso I, do artigo 114, previa: “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”; ao que o Senado Federal aditou: “exceto os servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, incluídas as autarquias e fundações públicas dos referidos entes da federação”.

O aditamento, por não ter passado pela revisão da Casa Legislativa de origem, não cumpriria o que exige o artigo 60, da Constituição, na medida em que a referida inovação não teria passado pelo crivo de dois turnos em ambas as esferas do Legislativo Federal.

Ocorre que o texto promulgado não continha o acréscimo aludido.

O ministro plantonista já rejeitara a alegação de inconstitucionalidade formal, ao apreciar a liminar. Os demais, ao longo do julgamento, também a afastaram. Destaque-se, por ocasião do referendo, a manifestação de Sepúlveda Pertence, para quem “em relação ao controle de inconstitucionalidade da norma promulgada, a arguição de inconstitucionalidade formal é absolutamente impertinente. Ela não tem objeto” (ADI-MC 3395, p 308¹).

Na decisão final, assentou-se conclusão semelhante, como se colhe do voto condutor:

É essa compreensão que, considerado o caso vertente, transforma, aliás, em rigorosamente impertinente qualquer debate em torno do problema de uma alegada inconstitucionalidade formal. Não cabe especular que, não tendo sido promulgado o texto como emendado para o inciso I do art. 114, ausente a ressalva que excluídos expressamente os Servidores ocupantes de cargos criados por lei, de provimento efetivo ou em comissão, dos referidos entes da federação, suas autarquias e fundações públicas, passar-se-ia a ter por autorizada a compreensão de que as relações de trabalho referidas no dispositivo questionado (“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os

1 O apontamento às páginas dos acórdãos das três decisões, ADI-492-DF, ADI-MC 3395 e ADI-3395, referem-se à publicação das tais no site do STF: www.stf.jus.br

entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; [...]”) alcançam as relações laborais dos Entes da Federação com os seus Servidores, transmutando as relações de natureza jurídico-estatutária, com todo o seu acervo de características próprias, nas quais pontifica antes de tudo o interesse público e a ausência de espaços para considerações de ordem estritamente privada, em relações essencialmente contratuais. (ADI-3395, p 2)

Sepultou-se, como visto, à primeira hora, a alegação inicial de que houvera equívoco no processo de tramitação, com a modificação do texto oriundo da Câmara dos Deputados, em prejuízo do devido processo legal legislativo e, portanto, inquinado estaria o texto de inconstitucionalidade formal.

Um grão de sal precisa ser posto no debate, a esta altura.

O texto que, segundo a petição inicial da associação, provocaria a inconstitucionalidade formal – e, com seu reconhecimento, suspender-se-ia qualquer ampliação da competência da Justiça do Trabalho fundada no inciso I: “as ações oriundas da relação de trabalho” - diz respeito a uma restrição. O argumento fundante do pedido de inconstitucionalidade visava à devolução da matéria à Câmara, sustentando-se o inciso I, do artigo 114, resultante da Emenda Constitucional 45.

A resposta do Tribunal, dada de forma eloquente, foi: não há debate útil, porque o texto inquinado de inconstitucional não foi promulgado.

Mas houve modificação proposta original, com o fito óbvio de reduzir-se o que o texto aprovado na primeira Casa inicialmente propunha. Rememore-se: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

O Senado Federal propôs a ampliação (reducionista) do texto, para delimitar que a nova competência, que estaria a abranger todas as relações de trabalho que envolvessem o Estado como destinatário dos serviços, não incluiria os cargos públicos, aqueles que se vincam por meio de estatuto próprio.

Diga-se, então, que a Constituição promulgada em 31 de dezembro de 2004, não apresentava o pretendido viés reducionista, inaugurando nova fase na distribuição das tarefas de julgar as lides relacionadas ao trabalho no Brasil. Não fosse assim, inexistiria a preocupação de lançar

ressalva de redução ao texto, contida na parcela, como visto, não promulgada.

A inconstitucionalidade não encontrada oferece uma saída à interpretação do que fora decidido no devido processo legislativo. E tal saída não escapou à crítica do voto do ministro Marco Aurélio, ao apreciar a Medida Cautelar na ADI 3395, p. 306, como se lê:

Estaremos, prevalente a liminar de Sua Excelência, a atuar como legisladores positivos e não como legisladores negativos. Por quê? Porque, consoante foi promulgado, o texto não permite dúvidas quanto à impossibilidade de se distinguir a espécie de relação jurídica a aproximar o prestador dos serviços do tomador de serviços, envolvido o ente público

O texto aditado demonstra que o Legislativo debateu a existência de limites para que todas as relações de trabalho, independente do substrato jurídico aplicado, e tendo por irrelevante a posição jurídica dos atores (pessoa de direito público, da administração direta ou indireta etc), e rejeitou redução.

Numa palavra: o reconhecimento da inexistência de inconstitucionalidade formal atesta que em 2004 o Poder Legislativo brasileiro (constituente derivado) ampliou a competência da Justiça do Trabalho para lhe endereçar as lides oriundas na relação de trabalho, ainda que seja destinatário da prestação de serviços pessoa de direito público, integrante da administração direta ou da indireta, e o vínculo se dê por meio de estatuto.

O trato dado ao tema, entretanto, quanto à inconstitucionalidade material não foi esse.

4 Vício formal: inconstitucionalidade pelo retrovisor

O vetor nuclear para referendo da liminar pelo plenário, em 2006, foi o julgamento precedente havido na **ADI 492-1/DF**, de relatoria do ministro Carlos Veloso, em **12 de novembro de 1992**.

Em 1992, por curiosa coincidência, iniciava-se a tramitação da Proposta de Emenda Constitucional 29/1992, de que resultou, 12 anos depois, no texto da Emenda Constitucional 45 (de 2004).

A análise da ocasião referia-se a dispositivos da Lei 8.112, em cotejo com a Constituição de 1988, antes da reforma de 2004. As regras reconheciam o direito à negociação coletiva e a apontavam

a competência da Justiça do Trabalho para as lides individuais dos servidores estatutários. Ambos consideraram-se inconstitucionais.

Baseou-se, para tanto, o tribunal, nos seguintes argumentos sintetizados: (a) a expressão “trabalhadores” é utilizada para identificar empregados (contratados pela CLT); (b) a Constituição distingue servidores de trabalhadores; (c) a Justiça do Trabalho é (era) paritária e o Estado não tem representação classista; (d) o processo do trabalho aplica conciliação, o que é proibido a Estado; e (d) a matéria de direito administrativo não está ao alcance dos juízes leigos, sendo reservada aos togados.

Dois dos argumentos pereceram à passagem do tempo, porque, a emenda constitucional 24/99 extinguiu, como se sabe, o caráter paritário dos órgãos da Justiça do Trabalho, aniquilando a figura do juiz leigo. Afastam-se, assim, os óbices de que a matéria é complexa para os leigos e que o Estado estaria abandonado de representação por não ter “classistas”.

A objeção do caráter conciliatório sucumbe, também, por dois argumentos. Premido pela assunção de novas atribuições de competência a partir da EC45/2004, o Judiciário Trabalhista passou a adaptar seu procedimento, superando a obrigatoriedade da tentativa de conciliação. A Recomendação CR 47/2008, com sua última redação – hoje já revogada – previa, por exemplo:

1 - que se abstenham (os juízes) de designar audiência quando for parte a União, o Estado, os Municípios, as Autarquias ou as Fundações instituídas e mantidas pelo poder público que não exploram atividade econômica; 2 - que, nesses casos, seja o réu citado para responder à lide em prazo a ser fixado, nunca inferior a vinte dias (art. 1º, II, do Decreto-lei nº 779, de 21 de agosto de 1969), mediante apresentação da resposta, por escrito, nos termos do art. 297 do Código de Processo Civil;

Não é diferente com as ações de execução de termo de ajuste de conduta, ou de cobrança de certidão da dívida ativa, as quais, prescindindo de audiência una, iniciam-se e tramitam sem a tentativa prévia de conciliação. O outro argumento alude à evolução do Direito Administrativo, sobretudo em razão do consensualismo a invadir essa seara, que autoriza, por exemplo, o quanto se prevê no artigo 174, do vigente CPC.

Restam dois fundamentos, a saber, um primeiro a apontar que

trabalhadores são empregados e o outro a dizer que a Constituição distingue servidores de trabalhadores.

Não pairam dúvidas de que a Constituição distinga-os, porque distintos são os vínculos entre o tomador de serviços (empregador x Estado) e o prestador de serviços (empregado x servidor). Ocorre que ambas as figuras dos prestadores de serviço se aproximam, porque destinatárias de normas protetivas de igual teor. Outro não seria o sentido do parágrafo 3º, do artigo 39, da Constituição: “§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir”.

Servidor, ocupante de cargo público, criado por lei e acessível mediante concurso, tem garantidos, como o **empregado**, salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, jornada de trabalho controlada, repouso semanal remunerado, adicional de horas extras, férias com um terço etc.

Muita igualdade, para tanta suposta diferença.

De toda sorte, ainda que vinculados a seus tomadores de serviços por meio de instrumentos jurídicos diferentes, contrato x estatuto, ambos os prestadores são trabalhadores. Pertinente o testemunho do ministro Marco Aurélio durante o julgamento da ADI 3395-MC: “posso testemunhar, que no setor público trabalha-se muito” (f. 301).

Que não são distintas as relações, em seu âmago, testemunhou ainda o ministro Sepúlveda Pertence, no acórdão da ADI-492:

Não consigo me convencer que a relação do Estado com os seus servidores, ainda que regida pelo chamado regime estatutário, não seja uma ‘relação de trabalho’. Ficou à opção do legislador definir a Justiça competente para compor as lides dela oriundas. Por isso, legitimamente, ao meu ver, optou a lei pela competência da Justiça do Trabalho. (p 84)

Eis o cerne, com poucas variações de fundamentação, embora sob nova ordem constitucional, não obstante transcorrido tempo razoável entre a primeira ADI (492) e o julgamento da última (3395), a posição prevalecente manteve-se abraçada ao precedente mencionado, segundo o qual, ao fim e ao cabo, **trabalhador é sinônimo de empregado** e, como tal, distingue-se do servidor.

Olhando pelo retrovisor da história, o tribunal apegou-se a conceito desenvolvido sob a égide de outra ordem constitucional, adotando-o como razão de decidir.

O equívoco é, *data venia*, patente.

O trabalho constitui o primado da ordem social, segundo o artigo 193, da Constituição. Não o emprego, mas o trabalho, o que demonstra que o vocábulo utilizado na Carta não tem sentido unívoco, como se admitiu na premissa do julgamento.

O que delimitava a amplitude sêmica da palavra trabalho na Constituição de 1988, para fins de competência, era a companhia do vocábulo “empregador”. O texto vigente até 31 de dezembro de 2004, do artigo 114, era:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas. (grifo nosso)

As lides atribuídas à competência da Justiça do Trabalho tinham por limite a presença de empregadores e trabalhadores, não uma palavra, mas o binômio formulava a barreira intransponível da ampliação da competência.

Depois de mais de uma década de debates, durante a qual até a extinção desse ramo do Judiciário foi cogitada, o constituinte superou o problema, alterando o método de identificação: retirou “trabalhadores e empregadores”, para lançar mão de relações de trabalho. Relações de trabalho revelam-se no contrato em que a prestação de serviços é a única ou principal obrigação da parte contratada.

De trabalho, não de emprego, porque, adotada regra antiga e certa de hermenêutica, a norma não traz palavras inúteis. Se antes aparecia a expressão empregadores, para cumprir uma tradição histórica de limitação da competência da Justiça do Trabalho, tal parede destruiu-se com a novel redação do Texto, instaurada pela EC 45/2004: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;”

O liame que se estabelece entre servidores e o Estado, embora de caráter administrativo, não deixa de configurar relação de trabalho.

Ao julgar, em 2021, com base em análise do texto constitucional anterior à Emenda 45, a maioria formada no âmbito do Supremo Tribunal Federal manteve limitada competência que o Constituinte derivado ampliou expressa, literal e deliberadamente.

A retrógrada diretriz, entretanto, conseguiu tornar-se ainda mais perversa, ao agravar os limites da pretensão inicial da autora da ADI 3395, mediante ‘evolução’ da jurisprudência a partir da diretriz dessa ação direta.

5 Ampliação da restrição: relação jurídico-administrativa x relação estatutária

Na liminar concedida monocraticamente à ADI 3395, o ministro Jobim deu “interpretação conforme à Constituição” para que ninguém levasse em conta que o artigo 114, I, reformado, permitiria reconhecer competência à Justiça do Trabalho para apreciar as lides “instauradas entre o Poder Público e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico administrativo”.

Em que pese o pedido inicial fundar-se apenas na figura estritamente estatutária, isto significa, a resultante de cargo criado por lei e preenchido mediante concurso público, ao decidir aplicar a técnica da interpretação conforme, o relator *ad hoc* ampliou-lhe o sentido, fazendo abarcar, também, as de natureza, não estatutária, mas jurídico-administrativa.

Difícil não seria compreender que toda relação que se estabelece no plano jurídico, envolvendo os entes públicos, têm caráter jurídico administrativo.

O debate, na apreciação da medida cautelar não escapou ao colegiado. À página 301, do acórdão da MC 3395, manifestou-se com clareza o Carlos Britto:

Quanto à questão de fundo, tenho preocupação de precisar o alcance material da liminar agora submetida a nosso referendo, porque o Ministro Nelson Jobim exclui, dando interpretação conforme ao artigo 114, I, da competência da Justiça do Trabalho toda causa instaurada entre Poder Público e os seus servidores, por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. Esse “ou” é uma conjunção disjuntiva? Ou uma coisa, ou outra? (...) Se todo cargo provido estatutariamente é de caráter jurídico-administrativo,

nem toda relação de trabalho de caráter jurídico-administrativo é estatutária.

Não por outro motivo, a conclusão do julgado não abrange, como fazia a liminar, toda relação jurídico-administrativa, mas se limita às estatutárias:

[...] DAR-LHE PARCIAL PROCEDÊNCIA, confirmando a decisão liminar concedida e fixando, com aplicação de interpretação conforme à Constituição, sem redução de texto, que o disposto no inciso I do art. 114 da Constituição Federal não abrange causas ajuizadas para discussão de relação jurídico-estatutária entre o Poder Público dos Entes da Federação e seus Servidores.

Tem-se, pois, que, não obstante a liminar, ampliando o escopo fundante da demanda, houvesse extirpado da competência da Justiça do Trabalho toda relação jurídico-administrativa entre servidores e o Estado, do que nasceria a incompetência até para os chamados “empregados públicos” ou “celetistas”, a decisão final do colegiado limitou a atuação da Justiça do Trabalho apenas para os vínculos estatutários.

A “evolução” da jurisprudência nas reclamações constitucionais, entretanto, retoma a intenção ampliativa da referida liminar. Ao analisar lides em que não existe vínculo estatutário, pois que admitido o trabalhador sem concurso, assentaram, já, as duas turmas do Supremo Tribunal Federal.

DIREITO ADMINISTRATIVO E DO TRABALHO. AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS. RELAÇÃO JURÍDICO-ADMINISTRATIVA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. 1. Agravo interno interposto contra decisão que julgou procedente reclamação ajuizada por desrespeito à ADI 3.395, assentando a competência da Justiça comum para julgar causa instaurada entre o poder público e servidor contratado pela administração pública, sem concurso público, em período posterior à Constituição de 1988. 2. Ao julgar o mérito da ADI 3.395, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, por maioria, referendou a medida cautelar e rejeitou toda e qualquer interpretação dada ao inciso I do art. 114 da Constituição, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que inclua na competência da Justiça do Trabalho, a apreciação de causas que sejam instauradas entre o Poder Público

e seus servidores, a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. 3. A existência de lei local que discipline o vínculo havido entre as partes implica dizer que a relação possui caráter jurídico-administrativo. De modo que eventual nulidade desse vínculo, assim como as consequências daí oriundas, devem ser apreciadas pela Justiça comum, e não pela Justiça do Trabalho. (Rcl 31.253-AgR, Relator Ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, DJe 09/04/2021, grifo nosso)

Agravo regimental na reclamação. 2. Servidor público contratado sem concurso público. 3. Decisão reclamada que assentou a competência da Justiça Trabalhista para julgamento do feito. 4. Ofensa à autoridade de decisão proferida por esta Suprema Corte no julgamento da ADI 3.395. Competência da Justiça Comum para o julgamento de causas instauradas entre o Poder Público e servidor a ele vinculado por relação jurídico-administrativa. Precedentes. 5. Agravo regimental a que se dá provimento para julgar procedente a reclamação. (Rcl 31.306-AgR, Relator Ministro Gilmar Mendes, Segunda Turma, DJe 18/08/2020, grifo nosso)

Inverteu-se, pois, a lógica fundante do julgamento da ADI 3395. Enquanto ali se reservou à Justiça Comum a apreciação das causas em que o vínculo fosse estatutário, aqui, em ambas as turmas, diante de vínculo não estatutário, afastou-se, com base naquela ADI, a competência da Justiça do Trabalho.

A jurisprudência trabalhista sempre reconheceu competência especializada, para as hipóteses desse jaez, conforme se exemplifica:

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO POSTERIOR À LEI Nº 13.015/2014. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO SEM CONCURSO PÚBLICO APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DO VÍNCULO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO. O Tribunal Regional rejeitou a preliminar de incompetência da justiça do trabalho, visto que o reclamante foi contratado sem a prestação de concurso público e a sua contratação não se enquadra na hipótese de trabalho temporário prevista na Constituição. Com efeito, embora o ente público sustente que o autor foi contratado sob a égide do regime jurídico-administrativo, a Corte Regional foi taxativa em asseverar que a contratação do demandante se deu sem a realização de concurso público. Por outro lado, não tendo sido comprovada a relação jurídico-administrativa,

resta preservada a competência desta Justiça Especializada para a apreciação de pedidos que encontrem fundamento na legislação trabalhista, conforme dispõe o art. 114, I, da Constituição Federal. Recurso de revista não conhecido. (RR-479-88.2016.5.22.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/04/2019).

No processo 0001682-21.2018.5.19.0061, a Justiça do Trabalho de Alagoas manteve sua competência, por tratar-se de pedido de contratados sem concurso público, acerca de FGTS não depositado e contribuições sociais descontadas no período de labor. O empregador, Município de Girau do Ponciano, apresentou a Lei local que instituiu o regime único, mas não sustentou tratar-se de vínculo estatutário. Ao proferir liminar na reclamação com medida cautelar 48212 MC/AL, relativa a essa decisão, o ministro. Roberto Barroso (Julgamento: 02/08/2021, Publicação: 04/08/2021) adotou a seguinte fundamentação: “a existência de lei municipal que disciplina o vínculo havido entre as partes implica dizer que a relação tem caráter jurídico-administrativo. De modo que eventual nulidade desse vínculo e suas consequências devem ser apreciadas pela Justiça Comum, como entende a jurisprudência pacífica do STF”

Outra vez: embora o precedente estabelecido pela ADI 3395 aluda ao vínculo estatutário, como barreira da competência material da Justiça do Trabalho, a “evolução” da jurisprudência do STF aponta para a inclusão de lides que tenham por substrato relação jurídico-administrativa.

Em último apontamento jurisprudencial, observe-se que, nada obstante o próprio ente público haja, mediante regulamentação, estabelecido regime da CLT para contratação sem concurso, há posição no STF a sufragar, com base na natureza “jurídico-administrativa” do vínculo, competência da Justiça Comum. Nos autos do processo 0011903-25.2017.5.15.0024, ao repelir a exceção de incompetência, assim se decidiu:

DA INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA ARGUIDA O reclamado arguiu exceção de incompetência absoluta, sustentando que o reclamante exerceu cargo em comissão e, portanto, de vínculo jurídico-administrativo. O reclamado efetuou o registro do contrato de trabalho do reclamante em sua CTPS (de 08/04/2014 a 02/10/2015), no cargo que diz ser de vínculo jurídico-administrativo. As portarias de nomeação do reclamante para os cargos em comissão preveem que referidos

cargos comissionados seriam regidos pela CLT. O TRCT de ID 6b36dfc possui, cristalinamente, a denominação do tipo de contratação do autor: CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO. Da mesma forma consta neste documento consta que a rescisão contratual se deu pela dispensa do autor sem justa causa. Diante do exposto, tratando-se de pedido de verbas decorrentes do contrato de trabalho havido entre as partes, é competente a Justiça do Trabalho para apreciar e julgar os pedidos formulados na petição inicial.

Diante de todos esses elementos, houve por bem o ministro Roberto Barroso em, na reclamação constitucional 45561/SP, publicada em 4/8/21, em prover o pedido do reclamante, para mandar os autos à Justiça Comum, em razão do regime jurídico-administrativo. Da decisão, merece atenção o trecho transcrito de posição da ministra Cármen Lúcia, na reclamação 4752: “Cargo em comissão, como se sabe, não apenas é da estrutura organizacional da Administração Pública, como sujeita-se a regime jurídico que não pode ser sequer cogitado como sendo de natureza celetista, **único a autorizar a deflagração da competência da Justiça do Trabalho**” (Rcl 4.752, p. 140, grifo nosso”).

Friso: “natureza de celetista, único a autorizar a deflagração da competência da Justiça do Trabalho”. Segundo a ministra, à Justiça do Trabalho competem apenas as relações ‘celetistas’.

6 Conclusões

Afaste-se qualquer conclusão ainda mais deletéria. Se tomada ao pé da letra, até as relações “celetistas” entre Poder Público e trabalhador envolvem-se em natureza jurídico-administrativa, porque é apenas por meio das regras do Direito Administrativo que o Estado se relaciona com os particulares. Não demorará a aparecer debate sobre transferência de todos os processos trabalhistas a envolverem o Estado, para a Justiça Comum, em desacato à vontade da Constituição. Criar-se-ia uma espécie de nova competência em razão da pessoa contratante.

Até esta quadra e com base na ADI 3395, ainda não! O teor da decisão não autoriza conclusão nessa direção, pois que, como demonstrado, o tribunal afastou, e o fez equivocadamente, a competência para as demandas a envolver apenas o vínculo jurídico-estatutário, não qualquer jurídico-administrativo.

O desmonte da competência da Justiça do Trabalho encetado pela recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é de fácil

constatação: recurso extraordinário 569.056, a previsão constitucional de cobrança das contribuições sociais decorrentes das sentenças não abrange os recolhimentos previdenciários decorrentes do contrato de emprego reconhecido em juízo trabalhista; no RE 606.003 (tema 550), a relação de trabalho entre o representante comercial e seu contratante passou a ser de competência da Justiça Comum; greve e abusividade da greve de servidores celetistas, conforme decisão no tema 544 (RE 846854), não atinge à Justiça do Trabalho; na fase preambular à formação de relação de trabalho "celetista", as providências relacionadas aos concursos públicos promovidos por entidades da Administração ou empresas públicas e de economia mista, não serão julgadas pela Justiça do Trabalho, embora, até o STF reconheça que, formado o vínculo, as questões serão trazidas a esse ramo do Judiciário, consoante se lê no tema 992 (RE 960429); e nas relações de trabalho entre profissionais liberais e seus clientes, quanto aos honorários, a competência deixou de ser da Justiça do Trabalho, segundo decidiu o STF no RE 607.520 (tema 305).

No conteúdo da ADI 3395, tem-se outra providência limitadora e que contraria a Constituição e agride literariedade do texto, *data venia*.

O paradigma normativo resultou alterado em 2004, expandindo-se o campo de atuação da Justiça do Trabalho para além do vínculo de emprego, ou de trabalho tutelado, ou de trabalho subordinado. Decisão legítima de instituição constitucionalmente indicada para tomá-la, o Congresso Nacional, depois do trâmite regular de Proposta de Emenda Constitucional.

Como se demonstrou, não apenas a vontade democrática do Legislativo acabou esfacelada, como as interpretações do Supremo pautam-se sempre pelo vínculo da legislação aplicável. Apenas os que se valem da CLT devem ter seus litígios apreciados pela Justiça do Trabalho, segundo a interpretação pelo retrovisor da Constituição. Não tardará para que se reconheça, no âmbito do STF, que o trabalhador informal, porque não tem um registro "segundo a CLT", deva ter seu pedido de salários inadimplidos processado na Justiça Comum.

A vocação da Justiça do Trabalho identifica-se com a proteção do elevado valor social do trabalho, que constitui fundamento do Estado (artigo 1º, III) e primado da ordem social (artigo 193). O exercício que está a patrocinar o Supremo Tribunal Federal esvazia tal vocação, para que se limite sua atuação às relações privadas de trabalho subordinado. Para o Supremo, que analisa a reforma de 2004, com a lupa de 1992, a Justiça do Trabalho passaria a Justiça do Emprego. A bem da higidez da

Constituição e das garantias sociais do trabalho do homem, que têm na Constituição firme núcleo de proteção, que assim não seja.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Estatuto da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2020/Estatuto_Anamatra_valido_a_partir_de_30_12_2020.pdf. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999*. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc24.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Emenda constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade 492/DF*. Constitucional. Trabalho. Justiça do Trabalho. Competência. Ações dos servidores públicos estatutários [...]. Relator: Min. Carlos Velloso, 12 de novembro de 1992. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266382> Acesso em: 18 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade*

3.395/DF. Constitucional e trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. Art. 114, I, da Constituição Federal. Emenda Constitucional 45/2004 [...]. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 15 de abril de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). *Agravo regimental na reclamação 31.306/MA*. Servidor público contratado sem concurso público. Decisão reclamada que assentou a competência da Justiça Trabalhista para julgamento do feito [...]. Relator: Min. Gilmar Mendes, 30 de junho de 2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753505104>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). *Agravo regimental na reclamação 31.253/RJ*. Direito administrativo e do trabalho. Agravo interno em reclamação. Contratação de agente de combate às endemias. Relação jurídico-administrativa. Competência da justiça comum. Relator: Min. Roberto Barroso, 12 a 19 de março de 2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755542969>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395-6/DF*. Inconstitucionalidade. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho [...]. Relator: Min. Cezar Peluso, 5 de abril de 2006. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=390700>. Acesso em: 17 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação 4.752-1/SE*. Constitucional. Administrativo. Oficial de Justiça. Cargo de provimento comissionado. Art. 37, inc. II e V, Constituição da República [...]. Relatora: Min. Cármen Lúcia, 21 de agosto de 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=555531>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação 45.561/SP*. Direito administrativo e outras matérias de direito público. Servidor Público Civil. Regime Estatutário. Direito processual civil e do trabalho. Jurisdição e Competência. Competência da Justiça do Trabalho. Relator: Min. Roberto Barroso. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6088873>. Acesso em: 19 ago. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação 48.212/AL*. Direito processual civil e do trabalho. Jurisdição e Competência. Competência. Competência da Justiça do Trabalho. Relator: Min. Roberto Barroso. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6214339>. Acesso em: 19 ago. 2021.

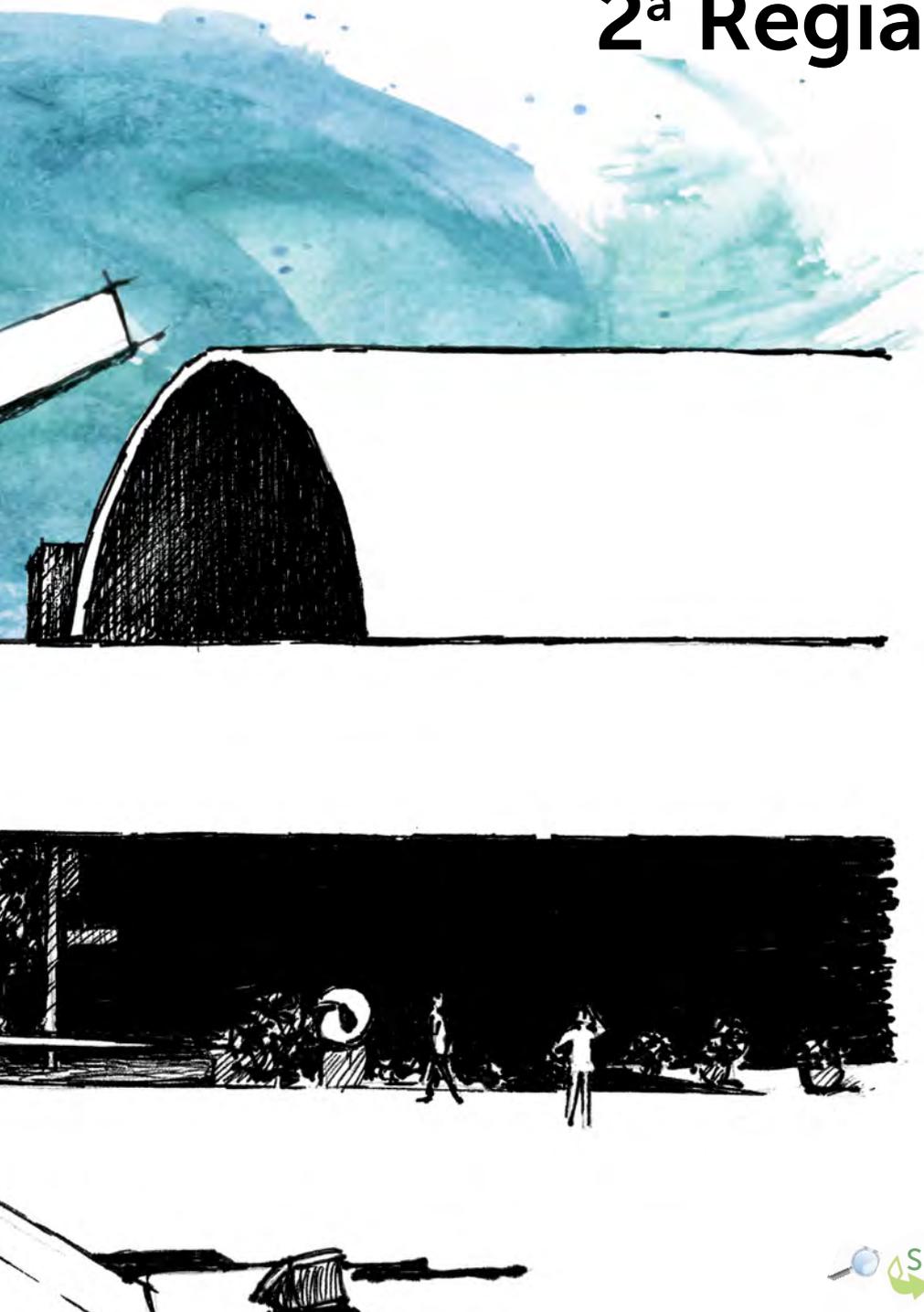
BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2ª). Corregedoria Regional (CR). *Recomendação CR nº 47, de 30 de junho de 2008*. Designação de audiência nos processos em que são partes a União, o Estado, os Municípios, as Autarquias e as Fundações instituídas e mantidas pelo poder público, que não exploram atividade econômica. Diário Oficial Eletrônico do TRT 2ª Região, São Paulo, SP, n. 1463, 8 jul. 2008, p. 594-595.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). *Recurso de Revista nº TST-RR-479-88.2016.5.22.0003*. Recurso de revista. Interposição posterior à lei nº 13.015/2014. Competência da justiça do trabalho. Contratação sem concurso público após a Constituição Federal de 1988. Ausência de comprovação do vínculo jurídico-administrativo. Relator: Min. Alexandre Agra Belmonte, 24 de abril de 2019. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2017&numProInt=312694&dtaPublicacaoStr=26/04/2019%2007:00:00&nia=7332380>. Acesso em: 19 ago. 2021.





Registros da 2ª Região





Memória da Justiça do Trabalho

Homenagem ao desembargador Nelson Nazar

Carlos Roberto Husek*

A linha média de vida.

A vida com os seus obstáculos e seus eventuais prêmios, tristezas e alegrias, preenche o ser humano, do nascimento à morte e no seu transcurso, na sinuosidade dos dias, nos seus altos e baixos, revela na atuação e andanças do homem comum, nos abismos em que se insere, nas concavidades dos caminhos ou nos

* Possui Graduação, Mestrado e Doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; é Professor e Autor de livros; foi Presidente da Amatra 2, Diretor da Escola Judicial e Vice-Presidente Judicial; Membro da Academia Paulista de Direito, Membro da Comunidade de Juristas da Língua Portuguesa; Desembargador na 17ª Turma do TRT da 2ª Região.

altiplanos que alcança, um traçado, uma linha média que concretiza o sucesso ou o fracasso temporário, como eventos marginais.

Ao final o que conta é o compasso marcado no caminho, como um rio que pode ser classificado de bom, ruim, apazível, perigoso, suave; o rio de cada um de nós, o que efetivamente somos na média dos dias, das semanas, dos meses, dos anos. Só assim teremos a certeza da análise. Há que se perguntar, qual a linha média de vida de Nelson Nazar?

Quem o conheceu antes de ser procurador e de ser desembargador, observaria - dizem os que com ele conviveram anteriormente - que já se mostrava extrovertido, sempre sorrindo e se comunicando, irônico em algumas situações, e propenso em fazer imitações de homens públicos, esportistas e outros, revelando a faceta de um analista, que consegue absorver os detalhes de uma personalidade, as características de uma fala, o que é próprio daqueles que olham, escutam e sentem o interlocutor, com perspicácia e inteligência, características que conserva até os dias de hoje, como não poderia deixar de ser, uma vez que é de sua essência.

Jung doutrina:

O tipo extrovertido deve a sua 'normalidade', por um lado, ao fato de estar relativamente bem ajustado às circunstâncias dadas não tem outras pretensões além de realizar as possibilidades objetivamente dadas como, por exemplo, seguir a profissão que neste lugar e nesta época oferece boas perspectivas; fazer o que os circunstantes precisam no momento ou o que dele esperam; manter-se afastado de toda inovação que não é plausível ou que, de qualquer maneira, está além das expectativas do meio ambiente. Por outro lado, sua 'normalidade' tem por efeito o fato de o extrovertido levar em muito pouca consideração, a realidade de suas necessidades e precisões subjetivas (...) Por definição, que será alguém – supondo tratar-se de tipo puro – que se esforça por colocar toda atividade de sua vida na dependência de conclusões intelectuais que se orientam, em última análise, sempre por dados objetivos ou ideias válidas em geral. Este tipo outorga a si mesmo, mas também aos circunstantes, a força decisiva da realidade objetiva, ou seja, a sua fórmula intelectual com orientação objetiva.¹

1 Jung, Carl G. Tipos psicológicos, Livro 6, Editora Vozes, 7ª edição, p. 349 e 360.

A atuação de Nelson Nazar como Presidente do Tribunal pode ser muito bem posta dentro da descrição feita por Jung, do tipo extrovertido, porquanto procurou agir de acordo com o momento do período de sua presidência e as exigências administrativas, incluindo as orientações do Conselho Nacional de Justiça, movimentando servidores e desembargadores, na elaboração de um programa de efetividade jurisdicional e administrativa, de forma objetiva e clara, não se deixando levar por sentimentos específicos ou considerações de ordem pessoal. Cumpriu o seu papel, como deveria ser e como a necessidade da ocasião se apresentava.

Gerenciou o que foi planejado, com os seus fiéis escudeiros, servidores do gabinete e policiando seus pensamentos de forma resoluta; cai-lhe bem a figura do guardador das próprias ideias em um contexto, de forma a buscar a feitura do que lhe era determinado, como Alberto Caieiro, o pastor dos heterônimos de Fernando Pessoa, pastor que talvez, vivo dentro de Nazar, venha de seus ancestrais beduínos, que carregavam o cajado e o rebanho.

Sou um guardador de rebanhos,
 O rebanho é os meus pensamentos
 E os meus pensamentos são todas as sensações.
 Penso com os olhos e com os ouvidos
 E com as mãos e com os pés
 E com o nariz e com a boca.²

Porque pensar é olhar, ouvir e falar, o que se fizer necessário, sem desvios.

Não se pode dizer, no entanto, que Nazar fosse o tipo extrovertido puro, ninguém o é; a complexidade do ser humano e a sua vida anímica faz com que se misturem os caracteres a serviço da própria vida e do módulo profissional em que se encontra, e Nazar revelou, em não poucas ocasiões, a sensibilidade subjetiva, que não escapa àqueles que admitem a influência de seus pares, o que é peculiar daqueles cuja personalidade e caráter vivem em cooperação nos relacionamentos profissionais; que o digam os magistrados, servidores, advogados e membros do Ministério Público. Tal faceta de sua personalidade é, juntamente com a racionalidade das decisões administrativas, o que se espera de um bom

2 Caieiro, Alberto, in *O Guardador de Rebanhos*. Antologia Poética de Fernando Pessoa, Organização de Cleonice Berardinelli, Edição Bazar do Tempo, 2016, p. 93.

administrador: resolução objetiva e sensibilidade para ouvir e escolher os melhores caminhos.

Ao descrever o tipo subjetivo Jung afirma: (...) este tipo se orienta por aquele fator da percepção e conhecimento representativo da disposição subjetiva que acolhe a excitação sensorial.³

O julgamento das situações no âmbito jurídico, administrativo e/ou político, necessita de avaliações subjetivas realizáveis equilibradas e coerentes. Aqui também não há pureza do tipo, porque Nazar avaliava as circunstâncias e tomava as decisões, como todos nós, em certa medida, o fazemos. Diz Jung, sobre esta particularidade:

Propõe questionamentos e teorias, abre horizontes e introspecções, mas quanto aos fatos mantém comportamento reservado. Ele os aprecia enquanto exemplos ilustrativos, mas nunca devem predominar. Os fatos são coletados como instrumentos de prova, nunca por causa dos mesmos (...) o que vale é o desenvolvimento e apresentação da ideia subjetiva, da imagem simbólica inicial (...) quer atingir a realidade, quer ver como os fatos externos preenchem o quadro de suas ideias e a força criadora desse pensar se firma quando consegue produzir aquela ideia que não estava nos fatos externos, mas que é a expressão abstrata mais adequada daqueles.⁴

Alguém possa duvidar que Nelson Nazar sempre agiu assim, na complexidade de sua atuação como desembargador, nas diversas funções que exerceu? Considerava a objetividade dos fatos e não se furtava a dar a sua interpretação, responsabilizando-se pelos atos que praticava.

Conduziu-se na sua vida profissional, familiar e social com clareza e determinação; os eventuais aplausos e críticas, estas poucas, foram resultados da assunção das próprias razões dentro das condições que se concretizavam.

Só por tais caracteres, já se verifica que fica acrescida à linha média de Nazar a perspicácia, a inteligência do chiste, a sensibilidade vivenciada nos diversos momentos. Quanto ao chiste, afirme-se é apanágio dos que tem argúcia e revelam-na em pequenas frases, com humor e certa jocosidade, quase sempre crítica. Lembro-me, uma vez em que andávamos na PUC de São Paulo, descendo uma de suas rampas,

3 *Ibidem*, p. 387.

4 *Ibidem*, p. 393/394.

em que houve um apagão e a faculdade estava às escuras, quando uma aluna passou por nós dirigindo-se ao térreo e perguntou com um sonoro palavrão, em desrespeito total, em que andar estávamos, a que Nazar respondeu e logo após acrescentou: “Ufa, poderíamos ter sido violentados!”

Quando buscava Marília na faculdade de Direito da PUC de São Paulo, ao final das aulas – uma vez que Nazar formou-se antes que a futura esposa – dizem, vinha alegre, brincando, o que sem dúvida tornava a vida mais leve.

Os colegas professores deliciavam-se com suas imitações de Pelé na propaganda de uma vitamina, ou de Paulo Maluf e outros políticos, nos seus aspectos histriônicos, deixando entrever uma pequena ponta de crítica.

Depois de formado, jovem advogado, resolveu buscar a concretização na vida profissional e encontrou o primeiro caminho na atividade docente na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como professor de Direito Econômico, não sem antes e concomitantemente, completar seus estudos com o mestrado em Direito das Relações Sociais na mesma Universidade com a dissertação “A Ordem Econômica na Constituição Federal” (2003) e posteriormente o doutorado com a defesa de tese “Direito Econômico e o Contrato Internacional de Trabalho” (2007).

Também deu aulas em cursos de Pós-Graduação *Lato e Stricto Sensu*, nas matérias de seus estudos. Na vida acadêmica administrativa foi Chefe Substituto do Departamento de Direito das Relações Tributárias, Econômicas e Comerciais na própria Universidade.

Atuou na Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, convidado como professor honorário (2009) e com aulas de Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho na Universidade Paulista, bem como Direito Coletivo na PUC de São Paulo e no Curso de Pós-Graduação das Faculdades Metropolitanas Unidas.

É membro fundador e vitalício da Comunidade de Juristas da Língua Portuguesa – CJLP e membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas, na cadeira 47.

No exercício do Direito, além da advocacia em grande escritório de São Paulo, Capital, teve atuação na Procuradoria do Trabalho, a partir de 1983, onde exerceu o cargo de Procurador-Chefe, de 1989 a 1993, sem deixar de lado sua verve e o entusiasmo pelo dia a dia e pela vida.

Querendo produzir mais e encontrar trilhas novas, resolveu ir para o Tribunal Regional do Trabalho onde teve carreira ditosa, exercendo as

funções de Presidente da Seção especializada em Dissídios Coletivos e Individuais (1989/1993), Seção especializada em Dissídios Coletivos (2006), Presidente da 12ª Turma (2006/2008), Vice-Presidente Judicial (2008/2010) e Presidente do Tribunal (2010/2012).

Nos dissídios coletivos acreditava na possibilidade de intermediação do Estado-juiz, propondo solução para os diversos casos que chegavam ao seu conhecimento, entendendo naquela ocasião que os sindicatos mais frágeis deveriam ter o amparo, dentro da lei, do Tribunal, o que concretizava a ideia base do Direito do Trabalho, principalmente do Direito Coletivo, de equilibrar o poder econômico das empresas e dos sindicatos patronais com o instrumental jurídico, posto em igual patamar para os sindicatos dos empregados nas suas negociações.

Em consequência dos estudos e da prática profissional publicou dois livros; "Direito Econômico e o Contrato de Trabalho", pela editora Atlas, em 2007 e "Direito Econômico", este já com segunda edição, pela EDIPRO – Edições Profissionais Ltda, em 2009. A sua preocupação teórica, como se observa, alia o Direito Econômico com o Direito do Trabalho, o que faz lembrar o pensamento de Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum*: o capital e o trabalho são dois lados de uma mesma moeda.

No mundo hodierno em que o trabalho não mais faz o equilíbrio dessa balança social, em que domina com mais peso o capital, desarmonizando o todo, e, principalmente afastando os objetivos maiores com os direitos humanos, o comportamento intelectual de Nazar era e, ainda é, uma necessidade para o mínimo de controle e estabilidade nas relações entre o capital e o trabalho.

O aplauso e o sucesso, a crítica e o eventual malogro, o que dificilmente ocorria, no dia a dia, nos detalhes das horas e dos dias, compõem como cores esparsas a tapeçaria que se constrói em uma vida; o que vale, afinal, é o resultado de tudo. E o que são uns e outros (êxitos e o reverses), em um primeiro e momentâneo julgamento, senão meras convenções, geradas por expectativas, nos relacionamentos fracionados na vida social! Nada disso interessa ou é importante, quando se observa ao longo da vida um determinado padrão de comportamento.

Um homem do Direito que tem sua família, trabalha, exerce uma posição profissional importante como procurador da Justiça do Trabalho, chega à chefia desse órgão e depois passa a integrar o Tribunal Regional do Trabalho, também exercendo cargos maiores nas seções e núcleos de que participou e o máximo de Presidente do Tribunal, cumpre com folga e mérito a sua linha do tempo. Daí vem,

e veio, inevitavelmente, a aposentadoria, não exatamente um prêmio ou um descanso merecido, nem uma entrega de armas, nem o vestir as chinelas e/ou o pijama, porque se trata apenas de uma mudança de rotina. Troca-se a toga e o terno pelo olhar mais sábio, os passos mais pensados, a presença mais efetiva na família e o implemento de outras atividades, como a de professor, onde por certo repetirá, como já há repetido, igual agir e a mesma operosidade. Nesta linha média de vida, o sucesso é o que dimana no acabamento do quadro em que desenhamos nossas ações, uma a uma para a soma de cada período.

Coroando a tudo – com o braço forte de Marília – educou três filhos: Ana Luísa, Lígia Maria e Luís Filipe. Ana Luísa tornou-se promotora de justiça, Lígia Maria, advogada e professora universitária e Luís Filipe advogado. O que se pode querer mais! Todos na área do Direito por influência do pai e da mãe. O livro da vida ainda não terminou, faltam vários capítulos, mas dele já sobressai a vitória e o brilho.

Temos, todos que vivemos,
Uma vida que é vivida
E outra vida que é pensada,
E a única vida que temos
É essa que é dividida
Entre a verdadeira e a errada.

Qual porém é verdadeira
E qual errada, ninguém
Nos saberá explicar;
E vivemos de maneira
Que a vida que a gente tem
É a que tem que pensar.⁵

Parabéns, amigo Nelson Nazar, que consegue viver a vida vivida e a vida pensada em simbiose perfeita, e, portanto, aquela que vem a ser pensada e concretizada, como condensação de tudo.

A vida, para o nosso júbilo, continua!

São Paulo 22 de junho de 2021

5 Pessoa, Fernando. Citações e pensamentos. Organização Paulo Neves da Silva, Texto Editores Ltda, Grupo Leya, 2011, p. 220.



Ações em destaque

Para discorrer sobre a atuação e os trabalhos desenvolvidos pelas comissões, comitês, grupos e equipes constituídos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, colaboram, neste número, o Comitê do Trabalho Decente e Seguro; a Comissão de Estudos para Retorno Gradual às Atividades Presenciais e o Comitê Gestor Regional para Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição e Comitê Orçamentário de 1º Grau de Jurisdição.

Comitê Trabalho Decente e Seguro

Quem somos nós

Através do Ato GP 24, de 14 de novembro de 2014, foi criado, no âmbito do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, o Comitê do Trabalho Decente e Seguro que possuía como objetivos principais atuar de modo a erradicar o trabalho infantil e assegurar o trabalho decente do adolescente; atuar no monitoramento e resolução dos conflitos fundiários rurais e urbanos, inclusive nas ações relacionadas às questões do trabalho análogo ao de escravo; envidar esforços para institucionalizar e sistematizar ações de prevenção de acidentes de trabalho; e auxiliar nas iniciativas governamentais para o enfrentamento ao tráfico de pessoas.

Coordenado pela presidência do C. Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, possuía em sua composição originária, na comissão de combate ao trabalho Infantil a MM. Desembargadora Silvana Abramo Margherito Ariano, MM. Juíza Eliane Aparecida da Silva Pedroso, MM. Juíza Sandra Miguel Abou Assali Bertelli e o MM. Juiz Fábio Augusto Branda.

A Comissão de combate ao trabalho escravo possui como membros originários a MM. Desembargadora Ivani Contini Bramante, MM. Juiz Rodrigo Garcia Schwarz e a MM Juíza Titular Patrícia Therezinha de Toledo.

Alterada a norma pelos Atos GP 55, de 29 de outubro de 2018 e Ato GP 31, de 02 de agosto de 2019, atua o Comitê do Trabalho Decente e Seguro, atualmente, em relação ao trabalho Infantil e estímulo à aprendizagem; trabalho escravo e tráfico de pessoas; e trabalho seguro e meio ambiente do trabalho e possui em sua composição as comissões de combate ao trabalho escravo e infantil a MM. Desembargadora Ivani Contini Bramante, MM. Juiz Fábio Augusto Branda e MM. Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago.

Fundamentos da proteção do trabalho infantil

É cediço que o trabalho infantil constitui problema desde priscas eras e remonta aos períodos pré-cristão e sofreu grande aumento na Idade Média, nas corporações de ofício, quando as crianças ingressavam cedo no mercado de trabalho como aprendizes para que logo pudessem ser companheiros e aprender o ofício do mestre e, assim, habilitar-se ao trabalho remunerado.

Nos séculos XVIII e XIX, com a Revolução Industrial, o trabalho das crianças ganhou relevo por serem consideradas mais fáceis de lidar e convencer, sendo denominadas de “meia-força” para justificar a prática de atos discriminatórios e sujeitando-as a trabalhos árduos de 14 a 16 horas diárias desde os 5 anos de idade.

Em razão das condições desumanas de trabalho das crianças, foi editado o *Moral and Health Act*, de Robert Peel, em 1802, na Inglaterra, e a *Lei Cotton Mills Act*, de 1819, que limitou a idade mínima em 9 anos, o que ocorreu na mesma época em diversos outros países.

Na França, em 1813, foi proibido o trabalho de menores em minas e em 1841 o trabalho dos menores de 8 anos, com fixação da jornada de trabalho dos menores de 12 anos em 8 horas.

No Brasil, há quem afirme que as naus portuguesas contavam com número considerável de marinheiros menores denominados pequenos grumetes, ou seja, crianças marinheiras que iniciavam a carreira na armada.

A partir da abolição da escravatura a indústria começou a contratar jovens trabalhadores, como aprendizes, para as oficinas e fábricas, com o suposto objetivo de preparar o trabalhador nacional mas, na verdade, objetivava contratar mão-de-obra barata e manipulável.

Na América Latina, o Brasil foi o primeiro país que editou normas de proteção ao trabalho do menor.

O Decreto 1.331 de 17 de janeiro de 1891, do Marechal Deodoro da Fonseca dispunha sobre o trabalho do menor em fábricas com proibição do trabalho dos menores de 12 anos e de 18 anos para limpeza de máquinas, armazenamento ou manipulação de materiais explosivos, tóxicos ou altamente inflamáveis, autorizado o trabalho do menor de 8 anos como aprendiz.

Entretanto, o Decreto 1.331 não foi aplicado e sequer chegou a ser regulamentado em razão da promulgação da Constituição de 24 de fevereiro de 1891.

O Decreto 17.943-A, de 12 de outubro de 1927 que consolidou as leis de assistência e proteção dos menores previa em seus artigos 112 e 113 que:

Art. 112. Nenhum varão menor de 14 anos, nem mulher solteira menor de 18 anos, poderá exercer ocupação alguma que se desempenhe nas ruas, praças ou logares públicos; sob pena de ser apprehendido e julgado abandonado, e imposta ao seu responsável legal 50\$ a 500\$ de multa e dez a trinta dias de prisão celular.

Paraphrased unique. Os menores de 14 a 18 anos só poderão entregar-se a ocupações desse gênero mediante habitação perante a autoridade competente, e deverão ter sempre consigo o título de licença e trazer visível a chapa numérica correspondente.

Art. 113. Todo individuo que fizer executar por menores de idade inferior a 16 anos exercícios de força, perigosos ou de deslocação; todo individuo que não o pae ou a mãe, o qual pratique as profissões de acrobata, saltibanco, gymanasta, mostrador de animaes ou director de circo ou análogas, que empregar em suas representações menores de idade inferior a 16 anos, será punido com a pena de multa de 100\$ a 1:000\$ e prisão cellular de três mezes a um anno.

Paraphrased unique. A mesma pena e mais a suspensão do pátrio poder é applicavel ao pae ou mãe que, exercendo as profissões acima designadas, empregue nas representações filhos menores de 12 anos.

Assim, proibiu a norma o trabalho dos menores de 12 anos e o trabalho noturno dos menores de 18 anos e do empregado menor de 14 anos em praça pública.

Posteriormente, a idade mínima para trabalho na indústria foi elevada para 14 anos e o Brasil ratificou as Convenções 5 e 6 OIT sendo que a primeira limitou a 14 anos a idade para admissão em minas, canteiros, indústrias, construção naval, centrais elétricas, transportes e construções e a segunda proibiu o trabalho noturno do menor na indústria.

O artigo 7º, XXIII, da CF/88, proibiu de forma expressa o trabalho do menor de 14 anos, o que foi elevado pela Emenda Constitucional 20/98 para 16 anos.

Em 1990, com a vigência do Estatuto da Criança e do Adolescente, foram estabelecidas regras protetivas dos menores, de forma a dar força ao artigo 227, da CF/88, segundo o qual

...é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O item 2, c, da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, dispõe:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: (...)

c) a abolição efetiva do trabalho infantil:

A Convenção 138, da OIT, ratificada pelo Brasil em 28/06/01, tratou da unificação da matéria acerca da idade mínima para o trabalho e prevê:

Art. 1º — Todo País-Membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

Art. 2º — 1. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

2. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, por declarações subseqüentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.

3. A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1 deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.

A Convenção 182, da OIT, ratificada pelo Brasil em 02/02/00, determina:

Artigo 1º

Todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá

adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência.

Artigo 2º

Para os efeitos desta Convenção, o termo criança designa a toda pessoa menor de 18 anos.

O MM. Ministro Celso de Mello, nos autos da ADIn 2096, fundamentou que:

A adoção da doutrina da proteção integral representa a mais profunda transformação **promovida** pela Convenção dos Direitos sobre a Criança de 1989. Além de estender à população infanto-juvenil, **sem** quaisquer distinções, todas as garantias decorrentes da Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos demais Pactos Internacionais de Direitos Humanos, **amplia ainda mais** o espectro protetivo **inerente** ao Sistema Global de Proteção às liberdades essenciais da pessoa humana, assegurando às crianças e aos adolescentes uma proteção qualificada que, projetando-se para além da tutela estritamente judicial dos seus interesses, abrange a integralidade de suas dimensões existenciais, compreendendo o desenvolvimento pleno de suas relações familiares, sociais, comunitárias, educacionais, recreativas, materiais e **também** espirituais, **tal como reconhecido** por autorizado magistério doutrinário (ANDRÉA RODRIGUES AMIN, “Curso de Direito da Criança e do Adolescente”, coordenado por KÁTIA REGINA FERREIRA LOBO ANDRADE MACIEL, p. 60/66, 12a ed., 2019, Saraiva; PAULO HENRIQUE ARANDA FULLER, “Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado”, item n. 1, p. 32/39, 2017, RT; ANTÔNIO FERNANDO DO AMARAL E SILVA e MUNIR CURY, “Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado”, coordenado por MUNIR CURY, p. 17/19, 12a ed., 2012, Malheiros; JOSÉ DE FARIAS TAVARES, “Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente”, p. 10 /12, 7a ed., 2010, Forense; JOSIANE ROSE PETRY VERONESE e GERALDA MAGELLA DE FARIA ROSSETTO, “Os Direitos Fundamentais da Criança e do Adolescente”, in “Direito da Criança e do Adolescente”, p. 67/104, 2a ed., 2019, Lumen Juris, v.g.).

É preciso assinalar, neste ponto, por relevante, que a proteção aos direitos da criança e do adolescente (CF, art. 227, caput) qualifica-se como um dos direitos sociais mais expressivos, subsumindo-se

à noção dos direitos de segunda geração (RTJ 164/158-161), cujo adimplemento impõe, ao Poder Público, a satisfação de um dever de prestação positiva, consistente num “facere”, pois o Estado dele só se desincumbirá criando condições objetivas que viabilizem, em favor **dessas mesmas** crianças e adolescentes, (...) com absoluta prioridade, **o direito à vida**, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, **além de colocá-los** a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (CF, art. 227, caput – grifei). (grifos do original)

O inciso XXXIII, do artigo 7º, da CF/88, com redação dada pela EC 20/98, proibiu o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Destarte, resta clara a importância de se manter um colegiado permanente para proteção das crianças e adolescentes, sendo certo que a Comissão do Trabalho Seguro do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, nos exercícios de 2020 e 2021, não obstante as dificuldades decorrentes da pandemia da Covid-19, promoveu uma série de palestras dentre as quais se destacam:

- Saúde mental, empatia e segurança do trabalho são temas de palestras da Ejud-2;
- Panorama histórico e contemporâneo da saúde e segurança do trabalho;
- Empatia e Alteridade;
- Problemas materiais e processuais decorrentes da pandemia da Covid-19 e seus impactos quanto ao trabalho decente;
- O cumprimento da cota de trabalhadores com deficiência durante a pandemia;
- Hipertensão arterial: Quais cuidados devem ser observados em relação ao novo Coronavírus?;
- Gerenciamento de riscos da pandemia: OIT, NR1 e Portarias Regulamentares; e
- Enquadramento da Covid-19 como agente biológico – adicional de insalubridade e setor da saúde.
- Firmado, através do processo nº: 162416/2017, acordo de cooperação técnica entre Tribunal de Justiça Estado de São Paulo, Tribunal Regional Federal da 3. Região, Tribunal Regional do Trabalho

da 2. Região, Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região, Ministério Público do Estado de São Paulo, Procuradoria Regional da República da 3. Região, Procuradoria da República no Estado de São Paulo, Ministério Público do Trabalho da 2. Região, Ministério Público do Trabalho da 15. Região, Defensoria Pública da União, Defensoria Pública do Estado de São Paulo, Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional São Paulo, Polícia Rodoviária Federal, Secretaria Estadual de Segurança Pública do Estado de São Paulo e Associação Brasileira de Defesa da Mulher, da Infância e da Juventude, para a conjunção de esforços entre as Instituições para o compartilhamento de informações sobre os procedimentos judiciais e administrativos relacionados ao enfrentamento do Tráfico de Pessoas, Trabalho Escravo e Exploração Infantil.

- “Seminário A Justiça do Trabalho e as ações para o resgate à infância, celebrando o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil”, com um público de 275 inscritos, com a presença de autoridades;

- “Seminário A Justiça do Trabalho e as ações para o resgate à infância, celebrando o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil”;

- Evento do Dia das Crianças com a palestra de encerramento teve como tema “Políticas Judiciárias de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem” e tivemos a honra da presença da Ministra do C. TST Dra. Kátia Magalhães Arruda para a apresentação;

- 1º Feirão de Aprendizagem, realizado através de termo de cooperação em parceria com a Prefeitura de São Paulo em órgão da Prefeitura;

- Jornadas de Comemoração dos 10 anos do Pacto contra a Precarização e pelo Trabalho Decente na Cadeia das Confecções em São Paulo.

Além das palestras, destacam-se como atividades o encaminhamento de projeto para a instituição da Justiça Itinerante para combate ao trabalho escravo e infantil e as ações e encaminhamentos realizados nas diversas denúncias acerca da exploração de trabalho infantil no âmbito de competência do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região.

Fundamentos da atuação contra o trabalho escravo

A OIT, em relatório da Conferência Internacional do Trabalho, na 89ª Reunião de 2001, concluiu que:

Seria o trabalho forçado uma relíquia do passado? Infelizmente não.

Embora condenado em todo o mundo, o trabalho forçado vem revelando novas e inquietantes facetas ao longo dos tempos.

Não mais há a escravidão do século XIX, mas sim a prática da exploração do trabalho forçado com ares globalizados, que atinge diversos povos e trabalho urbano e rural.

Diante da gravidade do tema, destacam-se as seguintes medidas normativas adotadas:

- 1926 – ONU - Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura (Protocolo de 1953) e Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956 - ratificadas pelo Brasil em 1966, compromisso de abolição da escravidão em todas as suas formas;

- 1930 - OIT - Convenção nº 29 de 10 de junho - Trabalho Forçado - eliminação do trabalho forçado ou obrigatório - ratificada pelo Brasil em 1957;

- 1948 - Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, segundo a qual “ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas” (art. IV);

- 1957 – OIT - Convenção nº 105 de 5 de junho de 1957 - Abolição do Trabalho Forçado, que proíbe o uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de pressão/educação política - ratificada pelo Brasil em 1965;

- 1966 - Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas de 1966: ratificado pelo Brasil em 1992, proíbe, no seu artigo 8º, todas as formas de escravidão;

- 1966 - Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas de 1966 - ratificado pelo Brasil em 1992, garante, no seu artigo 7º, o direito de todos a condições de trabalho equitativas e satisfatórias;

- 1969- Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) de 1969 - ratificada pelo Brasil em 1992, no qual os signatários firmaram um compromisso de repressão à servidão e à escravidão em todas as suas formas;

- 1972 - Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Ambiente Humano ou Declaração de Estocolmo de 1972, cujo 1º princípio estabelece que: “O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao gozo de condições de vida adequadas num meio ambiente de tal qualidade que lhe permita levar uma vida digna de gozar do bem-estar”;

- 1998 - Princípios Fundamentais da OIT. Em 1998, a OIT faz a declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Nesta declaração os países-membros da OIT firmam um compromisso de respeitar, promover e aplicar os princípios fundamentais e direitos no trabalho, como: 1. Liberdade de associação e organização sindical- 2. Reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva - 3. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório- 4. Abolição do trabalho infantil;

- 2000 - Protocolo de Palermo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças ou “Protocolo do Tráfico” (Palermo, 2000): é um dos protocolos suplementares à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional e prevê a criminalização do tráfico de pessoas voltado a qualquer forma de exploração sexual. Este protocolo está em vigor internacionalmente desde 2003 e foi ratificado pelo Brasil em 2004. O aliciamento de trabalhadores rurais no Brasil e de trabalhadores estrangeiros irregulares no intuito de submetê-los ao trabalho em condição análoga à de escravo iguala-se à definição de tráfico de seres humanos nele contida;

- Declaração do milênio da ONU - O Trabalho decente é prioridade e foi discutido e definido em 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005. Na Conferência Regional de Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – El Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005. Na Resolução final da Assembleia Geral da ONU, adotada em setembro de 2005, os chefes de Estado e de Governo definiram o Trabalho Decente como um objetivo nacional e internacional.

Da mesma forma, como resultado da Cúpula das Américas, 34 chefes de Estado e de Governo de todo o hemisfério americano assinaram a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata, nos quais reafirmam:

(...) nosso compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida de nossos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da

criação de trabalho decente para a realização desses objetivos. (Parágrafo 1º da Declaração de Mar del Plata)

A Declaração reconhece ainda

(...) o valor do trabalho como atividade que estrutura e dignifica a vida de nossos povos, como um instrumento eficaz de interação social e um meio para a participação nas realizações da sociedade, objetivo primordial de nossa ação governamental para as Américas (Parágrafo 76).

Nesta Declaração, os chefes de Estado e de Governo comprometem-se a:

(...) implementar políticas ativas que gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade, que dotem as políticas econômicas e a globalização de um forte conteúdo ético e humano, que coloquem a pessoa no centro do trabalho, da empresa e da economia. Promoveremos o trabalho decente, ou seja, os direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. (Parágrafo 21)

Na mesma Declaração, os chefes de Estado e de Governo solicitam ainda à OIT que trate:

(...) em sua Décima Sexta Reunião Regional a realizar-se em 2006, o que foi o tema central da XIV CIMT: 'As pessoas e seu trabalho no centro da globalização', com ênfase particular no trabalho decente, e considere ações governamentais e tripartites para fazer cumprir a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata. (Parágrafo 73)

Outros fóruns internacionais têm dedicado especial atenção a determinados aspectos do Trabalho Decente, seja priorizando as ações de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, seja promovendo uma política de respeito à igualdade no mundo do trabalho, em especial no âmbito do Mercosul.

No Brasil, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do

Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.

O Memorando de Entendimento estabelece quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.

Trabalho escravo no Brasil contemporâneo

No trabalho urbano, destaca-se a escravidão de bolivianos, arrematados no seu próprio país para trabalhar em oficinas de costura, geridas por coreanos, brasileiros e até mesmo por outros bolivianos, para trabalhar todos os dias da semana, sem qualquer direito trabalhista.

O local de trabalho normalmente é sua moradia, extremamente precária, com quartos sem ventilação e fiação exposta sujeita a acidentes graves.

Muitas vezes o trabalhador recebe 20% ou menos do que o salário mínimo. No entanto, diante da vedação do exercício do trabalho formal, vê-se o estrangeiro obrigado a se entregar a condições subumanas de labor e o medo da deportação o induz a sofrer em silêncio.

Ressalte-se ser de conhecimento comum que

diversamente do que ocorre em relação aos demais crimes contra a liberdade individual, o consentimento do ofendido é, aqui, irrelevante, pois a condição de homem livre diz com interesses superiores do Estado. (Helena Claudio Fragoso, *Lições de Direito Penal, Parte Especial – 7ª edição – pg. 222*)

Sua origem decorre do processo de produção em massa e da necessidade de atingir mercados com preço competitivo e, para tanto, abusam os produtores nos desequilíbrios sociais e regionais existentes.

Portanto, a solução mais factível para enfrentar a escravidão moderna repousa na criação de mecanismos que inibam sua efetivação, o que não afasta a necessidade da adoção, pelos Estados, de mecanismos

aptos a reduzir as desigualdades sociais ou propiciar a busca do livre emprego entre países diferentes, o que depende, obviamente, de vontade e opção política.

É cediço que a criminalização da conduta de redução da pessoa à condição análoga a de escravo pelo Código Penal não tornou efetiva a proteção ao bem jurídico, pelo que devem ser tomadas outras medidas aptas a solucionar a infração a tão grave ofensa aos direitos humanos.

Um dos meios utilizados para inibir a escravidão consiste na elaboração de uma lista com o nome e identificação precisa daqueles que praticaram ato de escravidão, como forma não apenas de divulgação social do fato, mas para que seja obstada a aquisição de determinados direitos aos benefícios estatais.

Enquanto não atingido o ideal de solidariedade entre os povos e a adoção de medidas políticas para a solução da raiz do problema, há necessidade de implementação de meios efetivos para obstar a produção dos efeitos nocivos decorrentes da exploração do homem pelo homem pela produção em massa e busca por lucros incessantes e sem escrúpulos.

Não basta, para tanto, a simples realização de determinados atos materiais, sem efetividade, pois deve haver esforço para, enquanto não sanada a causa, pelo menos os efeitos nocivos da escravidão sejam minimizados.

Resta clara a necessidade do contínuo combate ao trabalho escravo contemporâneo, o que tem sido feito por este E. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos exercícios de 2020 e 2021, não obstante as dificuldades decorrentes da pandemia da Covid 19, tendo sido promovidas palestras e cursos, dentre as quais se destacam:

- Panorama histórico e contemporâneo da saúde e segurança do trabalho;
- Empatia e Alteridade;
- Problemas materiais e processuais decorrentes da pandemia do Covid -19 e seus impactos quanto ao trabalho decente;
- Trabalho em condições análogas a escravo no âmbito urbano e doméstico: Problemas práticos e formas de enfrentamento;
- Capacitação dos Oficiais de Justiça para participação nas forças tarefas envolvendo Trabalho em Condições Análogas a Escravo Urbano;
- Jornadas de Comemoração dos 10 anos do Pacto contra a Precarização e pelo Trabalho Decente na Cadeia das Confecções em São Paulo;

- Participação na Oficina Emigração e retorno no Brasil: Promovendo a reintegração sustentável de brasileiros retornados;
- Participação em reuniões na Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo - COETRAE/SP;
- Participação em reuniões do Comitê Estadual de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas;
- Participação do seminário “Trabalho Escravo – Turma II” ocorrida no Centro de apoio da Escola Superior do Ministério Público da União;
- Participação no Encontro Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, promovido pelo Ministério Público do Trabalho;
- Publicação dos “Anais das Jornadas de Comemoração dos 10 anos do Pacto Contra a Precarização e pelo Emprego e Trabalho Decentes em São Paulo – Cadeia Produtiva das Confeções”;
- Firmado, através do processo n. 162416/2017, acordo de cooperação técnica entre Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, Tribunal Regional Federal da 3. Região, Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região, Tribunal Regional do Trabalho da 15. Região, Ministério Público do Estado de São Paulo, Procuradoria Regional da República da 3. Região, Procuradoria da República no Estado de São Paulo, Ministério Público do Trabalho da 2. Região, Ministério Público do Trabalho da 15. Região, Defensoria Pública da União, Defensoria Pública do Estado de São Paulo, Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional São Paulo, Polícia Rodoviária Federal, Secretaria Estadual de Segurança Pública do Estado de São Paulo e Associação Brasileira de Defesa da Mulher, da Infância e da Juventude, para a conjunção de esforços entre as Instituições para o compartilhamento de informações sobre os procedimentos judiciais e administrativos relacionados ao enfrentamento do Tráfico de Pessoas, Trabalho Escravo e Exploração Infantil.

Além das palestras, destacam-se como atividades o encaminhamento de projeto para a instituição da Justiça Itinerante para combate ao trabalho escravo e infantil e as ações e encaminhamentos realizados nas diversas denúncias acerca da exploração de trabalho infantil no âmbito de competência do E. Tribunal Regional do Trabalho da 2. Região.

Atuação da Comissão na retomada gradual às atividades presenciais do TRT2

Luiz Antonio Moreira Vidigal*

Saudando a todos e todas magistrados (as), servidores (as), estagiários (as), trabalhadores (as) terceirizados (as), advogados (as) e jurisdicionados (as) integrantes do Tribunal, a Presidência, especialmente atenta à missão de coordenar a Comissão de Estudos para o Retorno Gradual às Atividades Presenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, rememora que as recomendações da Organização Internacional do Trabalho relativas à garantia da segurança e da saúde no trabalho durante a pandemia propiciaram o estabelecimento de um plano abrangente de preparação do local de trabalho a partir da adoção de medidas de controle do risco de contágio da Covid-19 adaptadas aos processos, às condições de trabalho e às características específicas dos trabalhadores, visando mitigar a possibilidade de recidivas.

Desde a instituição do Plano São Paulo, nos termos do artigo 2º do Decreto nº 64.994, de 28 de maio de 2020, do Estado de São Paulo, tem-se o permanente monitoramento das condições epidemiológicas e estruturais no Estado, aferidas pela medição da evolução da Covid-19 e da capacidade de resposta do sistema de saúde, permitindo aos gestores públicos acompanhar, diariamente, o desenvolvimento das condições que são determinantes da classificação das áreas de abrangência em fases com maior ou menor restrição de serviços e atividades.

A Resolução GP/CR nº 3/2020, que dentre outras providências, instituiu o Plano de Retorno Gradual às Atividades Presenciais no âmbito deste Tribunal, salienta em seu artigo 28 o dever de ampla divulgação de todas as medidas oficiais implementadas para a prevenção da disseminação da Covid-19 aos magistrados, servidores, estagiários, trabalhadores terceirizados, advogados e jurisdicionados.

Oportuno este instante e o especialíssimo espaço reservado pela Revista do Tribunal para se explicitar que a Comissão de Estudos para Retorno Gradual às Atividades Presenciais do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em Reunião realizada aos 17/08/2020, empreendeu análises dos dados coletados e realizou debates a partir dos quais foram definidas diretrizes de pesquisa, de estratégias e de ações

* Desembargador Presidente do Tribunal.

efetivas, com a divisão e o detalhamento de atribuições e de possíveis adaptações de rotinas, tendentes à normalização das atividades. Nessa ocasião, a Administração salientou, dentre as providências imediatamente adotadas, a compra e distribuição de termômetros, de álcool em gel e álcool spray, de máscaras de proteção facial, de acrílico, descartáveis e de pano, das quais duas mil unidades foram prontamente entregues.

Em nova Reunião aos 24/08/2020, foram analisadas e debatidas questões atinentes ao funcionamento das unidades e à segurança dos sistemas de ventilação e ar-condicionado, chegando-se ao consenso quanto à necessidade do trabalho conjunto da área de Infraestrutura com cada diretoria de fórum, verificando-se as condições de trabalho presencial de cada uma e de todas as instalações do Tribunal.

Aos 31/08/2020 realizou-se a 3ª Reunião da Comissão, na qual a Administração relatou a adoção de providências imediatas tais como demarcação de espaços com utilização de sinalização adesiva, distribuição de máscaras (de tecido, de acrílico e descartáveis) e de álcool em gel, aquisição de termômetros e a formatação de procedimentos de distribuição e de treinamento do uso desses equipamentos, contratação de serviços de desinfecção das instalações prediais, adequações para fornecimento de produtos de limpeza, equipamentos ou produtos específicos que não estavam previstos nos contratos originais a exigir repactuação e remanejamento da lotação de agentes de segurança para todos os prédios, visando solucionar a questão operacional e das medidas tendentes a inviabilizar aglomerações.

Por ocasião da 4ª Reunião realizada em 2/9/2020, a Comissão reuniu-se com os Srs. representantes da classe dos advogados indicados pela Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional São Paulo (OAB-SP), pela Associação de Advogados de São Paulo (AASP) e pela Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP), bem como com os Srs. representantes dos sindicatos dos servidores (Sintrajud) e da Associação dos Oficiais de Justiça Avaliadores Federais da Justiça do Trabalho da Segunda Região (Aojustra), quando foram colhidos relatos, impressões, considerações e sugestões levados a estudo e submetidos à discussão e debates na Reunião seguinte, a 5ª, realizada em 3/09/2020. Após, consideradas todas as manifestações, foi proposto o dia 5/10/2020 como data de reabertura, decidindo-se que a retomada das atividades presenciais ocorreria em três etapas, com intervalos de uma semana entre elas, obedecendo-se o seguinte cronograma: 5/10/2020 a 9/10/2020, para retorno apenas das atividades internas do Tribunal;

13/10/2020, para início do atendimento presencial agendado dos advogados; e 19/10/2020, para retomada das audiências presenciais.

Quando da 6ª Reunião, realizada em 9/9/2020, esclareceu-se sobre o óbice da questão orçamentária à instalação de barreiras de acrílico nas salas de audiência, pois, além da dificuldade de higienização deste material a cada hora de trabalho, a instalação deveria considerar a proteção a todos os participantes de uma audiência, como magistrado, advogados, secretário de audiência, partes e testemunhas, em prestígio ao princípio da igualdade. Este tema, no entanto, restou mais tarde superado ante o remanejamento de verba para custear a montagem em todas as unidades jurisdicionais de mais este item como elemento protetivo para prevenir a contaminação pelo coronavírus.

Realizou-se em 11/01/2021 a 7ª Reunião na qual a Comissão expressou a concordância de todos os seus integrantes com o normativo interno de retorno deste Tribunal e a compreensão de que o texto contempla todos os protocolos e medidas de segurança para evitar o contágio pela Covid-19, deliberando, assim, em manter as regras até então vigentes acerca do trabalho presencial.

A Resolução GP/CR nº 3/2020, de 10 de setembro de 2020, foi gradualmente alterada pelas Resoluções GP/CR nºs 4/2020, 5/2020, 6/2020 e 5/2021, esta última datada de 17/05/2021, por meio das quais têm sido implementadas as adaptações do texto normativo concernentes às modificações verificadas conforme a análise do monitoramento que emerge do Plano São Paulo, cujos relatórios diários constituem elemento norteador que permanece sendo atentamente observado por setores competentes da Administração e que nos orientará no amadurecimento das melhores estratégias para o retorno seguro e gradual à normalidade octogenária da Justiça do Trabalho de estar presente onde o jurisdicionado está.

Atividades realizadas pelo Comitê Gestor Regional para Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição e Comitê Orçamentário de 1º Grau de Jurisdição

Sueli Tomé da Ponte*

Com grande satisfação, o Comitê Gestor Regional para Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição e Comitê Orçamentário de 1º Grau de Jurisdição, por meio de sua Coordenadora Desembargadora Sueli Tomé da Ponte, recebeu honroso convite da Comissão Regimental da Revista do TRT2 Biênio 2020-2022, através de sua Presidente Desembargadora Silvana Abramo M. Ariano, para participar da presente edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

O Comitê foi instituído no âmbito do TRT da 2ª Região pelo Ato GP nº 5/2015, para cumprimento das Resoluções nºs 194 e 195, ambas editadas pelo CNJ em 2014, definidoras da Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição.

Tem por objetivo fomentar, coordenar e implementar programas, projetos e ações vinculados à Política Nacional de Atenção Prioritária ao Primeiro Grau de Jurisdição, atuando na interlocução com o CNJ, Rede de Priorização do Primeiro Grau e instituições parceiras, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados, interagindo permanentemente com o representante do Tribunal na Rede de Governança Colaborativa do Poder Judiciário e com a comissão e/ou unidade responsável pela execução do Plano Estratégico, promovendo reuniões, encontros e eventos para o desenvolvimento dos trabalhos, monitorando, avaliando e divulgando os resultados alcançados.

Atuando efetivamente desde o final de 2020, após a edição da Portaria nº 42/GP, de 13/11/2020, os membros da atual gestão do Comitê de Priorização do Primeiro Grau (biênio 2020-2022) se dividiram em subgrupos, cada um especializado em um tema, de modo a aprofundar o debate e sugestões sobre o assunto. Já foram estudados temas como as audiências por videoconferência, híbridas e equipamentos necessários

* Coordenadora do Comitê Gestor Regional para Implantação da Política Nacional de Atenção Prioritária ao 1º Grau de Jurisdição e Comitê Orçamentário de 1º Grau de Jurisdição.

à sua realização, necessidade de mais de um secretário de audiências em varas com auxílio fixo, implementação de assistência à saúde suplementar, celeridade no cumprimento dos mandados e sistemática adotada pelo setor e visibilidade ampla do PJe aos juízes em processo de remoção ou promoção.

Após o levantamento dos problemas e de possíveis soluções e medidas a serem propostas à Administração do Tribunal, os assuntos foram discutidos entre todos os membros, em reuniões conjuntas, das quais foram elaboradas atas publicadas no site do Tribunal.

Para subsidiar os estudos e a tomada de decisões, até o momento, o Comitê elaborou e disponibilizou duas pesquisas que foram respondidas por magistrados e servidores de nosso Tribunal, as quais ajudaram a mapear problemas que afetam a Primeira Instância como um todo. Versaram sobre os trabalhos dos Oficiais de Justiça e dos Secretários de audiências, objetivando auxiliar a Administração na adoção de medidas para o aprimoramento dos serviços essenciais à prestação jurisdicional, sendo certo que maior agilidade no cumprimento dos mandados já pode ser sentida.

Além das pesquisas referidas, acolhendo sugestões de colegas, os membros do Comitê também deliberaram pelo encaminhamento de ofícios a setores diversos da Administração do Tribunal, com sugestões relativas ao oferecimento de treinamentos aos servidores para utilização do AUD e Zoom, elaboração e publicidade de tutorial sobre utilização do Zoom por partes, advogados e testemunhas, bem como solicitação para utilização do convênio SAT CENTRAL INSS, decorrente do Acordo de Cooperação Técnica nº 028/2019 CNJ-INSS-SEPRT.

Tratando-se de órgão também relacionado ao orçamento do Primeiro Grau de Jurisdição, em maio do corrente ano, representantes do Comitê de Priorização participaram de Reunião de Análises Estratégicas realizada pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa do TRT2, conforme previsto pelo artigo 2º, III, do Ato GP nº 58/2018, TRT2, na qual foram apresentados os resultados e indicadores de nosso TRT no período de 2015-2020, apresentado o Plano Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026 e aprovado o Plano de Logística Sustentável (PLS) 2021-2026, que contém os planos de ação, indicadores e metas a serem atingidas pela instituição no quinquênio.

A possibilidade de atuar em conjunto e o apoio da Administração do nosso Tribunal têm sido essenciais na busca de soluções aos diversos desafios que se apresentam nas rotinas diárias de trabalho, visando à

melhoria das condições de trabalho e da prestação jurisdicional por este que é o maior Tribunal Trabalhista do país.

Mais que o dever de dar publicidade às atividades do Comitê, cumpre à sua Coordenadora enaltecer a participação de cada um e todos os seus integrantes, no comprometido e obstinado propósito de contribuir de forma efetiva para o esclarecimento das demandas importantes da 1ª Instância e em fomentar a interlocução tendente à solução das urgências.

O Comitê permanecerá atento aos problemas enfrentados por todos os integrantes deste Tribunal, enfatizando a política de atendimento prioritário ao Primeiro Grau de Jurisdição, e seus integrantes continuarão comprometidos com essa missão e à disposição dos colegas - magistrados e servidores, para receber e encaminhar questionamentos e demandas importantes à valorização e eficiência do trabalho em nosso Tribunal.

Composição do Comitê

Magistrados:

Sueli Tomé da Ponte (Coordenadora)
Ana Cristina Lobo Petinati (suplente)
Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho
Paula Becker Montibeller Job
Ana Cristina Magalhães Fontes Guedes
Bruno José Perusso (AMATRA)
Régis Franco e Silva de Carvalho (suplente)

Servidores:

Rui Anaquim Pinto
Luiz Antonio Loureiro Travain
Elton Teixeira Rocha
Olizeo Lino Tissi
Tarcísio Ferreira (SINTRAJUD)
Edson Yoshiaki Kawaoku (suplente)
Isabel Lopes de Souza Nobrega (suplente)
Rafael Muniz Leite (suplente)



Acontecimentos

Aposentadorias e posses

No primeiro semestre de 2021, quatro desembargadores e desembargadoras do TRT2 se aposentaram: José Ruffolo, Lizete Belido Barreto Rocha, Nelson Nazar e Rosa Maria Zuccaro. No mesmo período, tomaram posse no Tribunal onze juízes e seis juízas, aprovados no 1º Concurso Nacional Unificado para a Magistratura do Trabalho, bem como os contemplados no procedimento nacional de remoção. A cerimônia, realizada de forma telepresencial, com transmissão ao vivo pelo canal do YouTube do TRT2, contou com os pronunciamentos da presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, e do presidente do TRT2, desembargador Luiz Antonio Moreira Vidigal.

Representação institucional

Em abril de 2021, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho (TST) escolheu as desembargadoras Jane Granzoto Torres da Silva, do TRT2, Morgana de Almeida Richa, do TRT9 e o desembargador Amaury Rodrigues Pinto Júnior, do TRT24 para compor lista tríplice destinada ao preenchimento de vaga de ministro do TST. No mês seguinte, o presidente do TRT2, desembargador Luiz Antonio Moreira Vidigal, foi eleito representante da região sudeste para o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

Prêmios

O TRT2 foi contemplado com o selo “Prata” pelo Prêmio CNJ de Qualidade 2020, que avalia cada Tribunal pelos seguintes critérios sistematizados em quatro categorias: Governança, Produtividade, Transparência, Dados e Tecnologia. Os Tribunais que alcançam melhor colocação, entre aqueles do mesmo ramo, são premiados nas categorias “Diamante”, “Ouro” e “Prata”.

Planejamento estratégico

Em sessão do Tribunal Pleno, realizada em maio de 2021, os desembargadores do Tribunal aprovaram o Planejamento Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026. O PEI contempla objetivos, indicadores e metas que compõem o Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (PE-JT) 2021-2026, aprovado pelo Ato CSJT.GP.SG n. 34/2021 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e observa a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), instituída pela Resolução CNJ n. 325/2020.

Sustentabilidade

O TRT2 divulgou novo Plano de Logística Sustentável (PLS) 2021-2026, vinculado ao Planejamento Estratégico Institucional (PEI) 2021-2026, que aperfeiçoa ações já implantadas no Tribunal em prol da sustentabilidade. O documento, elaborado pela Comissão Gestora do PLS e aprovado pelo Comitê de Planejamento e Gestão Participativa, relaciona os planos de ação de cada área às metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), reafirmando o compromisso com a Agenda 2030, da ONU.

Justiça Digital

Entre março de 2020 e março de 2021, com trabalho essencialmente remoto em razão da pandemia, o TRT2 registrou mais de R\$ 2,3 bilhões em acordos no 1º grau e quase 160 mil videoaudiências. O Tribunal regulamentou o “Juízo 100% Digital” em todas as unidades judiciárias (Ato GP n. 10/2021) e, com a adesão à iniciativa, todos os atos processuais passaram a ser praticados exclusivamente por meio eletrônico e remoto, inclusive audiências e sessões de julgamento. Também foi oficializado o atendimento telepresencial aos interessados e às interessadas, realizado por meio da plataforma de videoconferência denominada “Balcão Virtual”, prevista no Ato GP n. 14/2021.

Dados estatísticos

Os leilões judiciais do TRT2 apresentaram um aumento de 52% da arrecadação no primeiro ano de pandemia. Os índices de arrematação subiram 53,94% durante o ano de 2020 e 61,9% nos primeiros meses de 2021. O aumento se deve, dentre outros motivos, ao fato de que os leilões passaram a acontecer de forma exclusivamente virtual e unificada por conta da pandemia, o que ampliou a participação e a segurança dos procedimentos. Outro atrativo foi a possibilidade de parcelamento dos lances de maior valor, desde junho de 2020.

Conciliação

O Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Nupemec-JT2) completou 10 anos em 24 de abril de 2021. Em celebração, o Centro de Memória do TRT2 relembrou a atuação do Nupemec nos primeiros anos, assim como os cursos de formação continuada e o seu papel na criação das diversas unidades dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos (Cejuscs).

Acordos homologados pelo TRT2 entre trabalhadores portuários avulsos e o Órgão de Gestão de Mão de Obra de Santos (Ogmo/Santos) garantiram o pagamento de mais de R\$ 2,6 milhões no primeiro semestre de 2021 e disponibilizaram R\$ 1,5 milhão para acordos da mesma natureza. Já o acordo firmado entre a principal empresa do grupo do setor de telecomunicações e o Ministério Público do Trabalho rendeu um repasse de R\$ 2,5 milhões para o Instituto Butantan, que distribui a vacina CoronaVac e desenvolve outros imunizantes para o mercado brasileiro.

A Corregedoria do TRT2 aprovou o plano de liquidação de execuções em face da Associação Portuguesa de Desportos. O clube deve destinar mensalmente aos credores 30% de seu faturamento. Outro acordo foi celebrado com Santos Futebol Clube na modalidade Regime Especial de Execução Forçada (REEF). A reunião de processos somou valor aproximado de R\$ 10 milhões.

Boas práticas

O “Projeto Garimpo”, que busca valores “esquecidos” em processos arquivados no âmbito do TRT2, recuperou quase R\$ 114 milhões desde sua criação em junho de 2019 até dezembro de 2020, sendo R\$ 79 milhões apenas em 2020, ano marcado pelos desafios da pandemia.

Em iniciativa inédita, a Corregedoria Regional do TRT2 lançou o programa “SOS Execução” (Provimento CR n. 1/2021), que visa otimizar, racionalizar e reduzir os custos da atividade judiciária, auxiliando as varas do trabalho no desenvolvimento de boas práticas executivas e na capacitação gradual para a realização de investigações e pesquisas patrimoniais.

Entre os dias 12 e 30 de abril de 2021, o TRT2 realizou uma força-tarefa de apoio ao Grupo Auxiliar de Execução e Pesquisa Patrimonial (GAEPP). A iniciativa integrou as ações da Corregedoria Regional do TRT2 e o resultado foi o cumprimento de 17.921 mandados por 480 oficiais de justiça, com o alcance de mais de R\$ 100 milhões em bloqueios, destinados a processos em fase de execução.

No primeiro semestre de 2021, o TRT2 lançou a série “O Processo é Simples!” em seu canal no YouTube. As principais dúvidas quanto às etapas do processo trabalhista são esclarecidas em vídeos curtos e linguagem simples. Os primeiros episódios abordaram os temas: “Como entrar com uma ação trabalhista?” e “Qual o prazo para entrar com uma ação trabalhista?”.

Cidadania

O Programa de Visitas Monitoradas, adaptado ao modelo virtual em função da pandemia, atendeu 823 pessoas no primeiro semestre de 2021, em treze visitas previamente agendadas por instituições de ensino interessadas. A iniciativa conta com o apoio da Presidência do TRT2, da Secretaria de Cerimonial, Eventos e Relações Institucionais, da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e da Escola Judicial do TRT2.

Convênios

Em junho de 2021 o TRT2 e o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) celebraram Termo de Cooperação Técnica com objetivo de promover o intercâmbio e a cooperação mútua didático-científica e cultural por meio de diversas atividades relativas à temática da diversidade e igualdade.

Eventos

Aula magna proferida pela ministra Dora Maria da Costa sobre o tema “Desafios da Justiça do Trabalho em 2021” fez parte da cerimônia de abertura do ano letivo da Escola Judicial do TRT2 (EJUD2), que no primeiro semestre realizou diversos eventos transmitidos pelo seu canal no YouTube. Destacam-se a palestra “Dimensões da Acessibilidade e sua importância para a inclusão laboral da pessoa com deficiência à luz da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão”, realizada pela Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e transmitida com legendas e interpretação no idioma LIBRAS; a palestra “Desafios e empoderamento para o público 40+” e o seminário “Abuso e exploração sexual infantil”, realizado em conjunto com as Comissões do Trabalho Seguro e Infantil dos Tribunais Regionais do Trabalho da Região Sudeste.

A Escola Judicial do TRT2 (EJUD2) promoveu 88 ações de capacitação no período de junho de 2020 a janeiro de 2021, sendo 66 na modalidade telepresencial e 22 à distância (EAD), nas quais houve a participação de 2.563 magistrados e magistradas e 7.030 servidores e servidoras.

LANÇAMENTO DE LIVROS

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada: conteúdo extra proview. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. E-book. ISBN 9786556148533. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/255948000/v1/page/l>

CASTRO, Ítalo Menezes de. Decisão-surpresa e processo do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. E-book. ISBN 9786556147123. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/259455469/v1/page/l>



Indicadores institucionais desempenho





Indicadores Institucionais do TRT da 2ª Região

DADOS COMPARATIVOS DOS ANOS DE 2019, 2020 E 2021.

- Índice de processos aguardando redação de sentença: mede o desempenho médio das Varas do Trabalho quanto à redação de sentença.
- Índice de processos aguardando relatoria: mede o desempenho médio do magistrado quanto à prolação do voto.
- Prazo entre distribuição e julgamento do processo 1ª instância: mede a média dos prazos entre a distribuição e o julgamento (fase de conhecimento).
- Prazo entre distribuição e julgamento do processo 2ª instância: mede o prazo médio entre a autuação e o julgamento.
- Tempo de ciclo: verifica a celeridade da prestação jurisdicional.

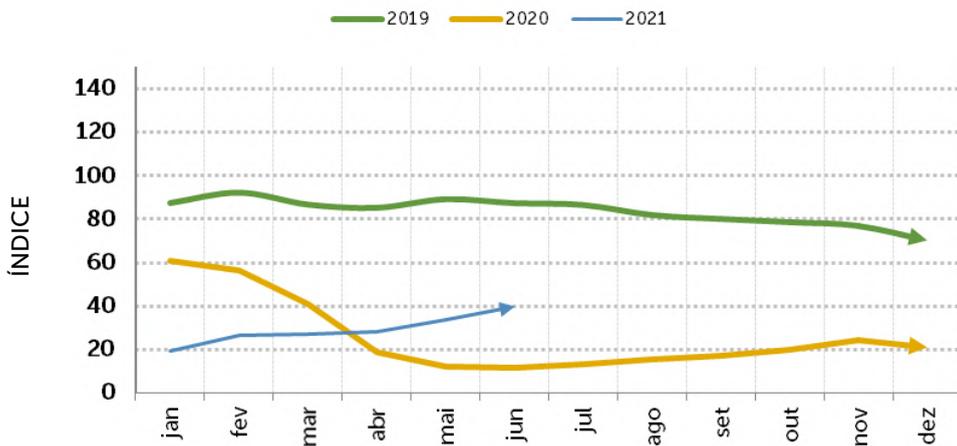
ÍNDICE DE PROCESSOS AGUARDANDO REDAÇÃO DE SENTENÇA¹ – 1º GRAU

	2019	2020	2021
janeiro	87	61	19
fevereiro	92	57	27
março	87	41	27
abril	85	19	28
maio	89	12	34
junho	87	12	40
julho	86	13	
agosto	82	15	
setembro	80	17	
outubro	79	20	
novembro	77	24	
dezembro	70	21	

Fonte: Sistema e-Gestão.

1 - Quantidade de processos aguardando redação de sentença / Quantidade de Varas do Trabalho

ÍNDICE DE PROCESSOS AGUARDANDO REDAÇÃO DE SENTENÇA:



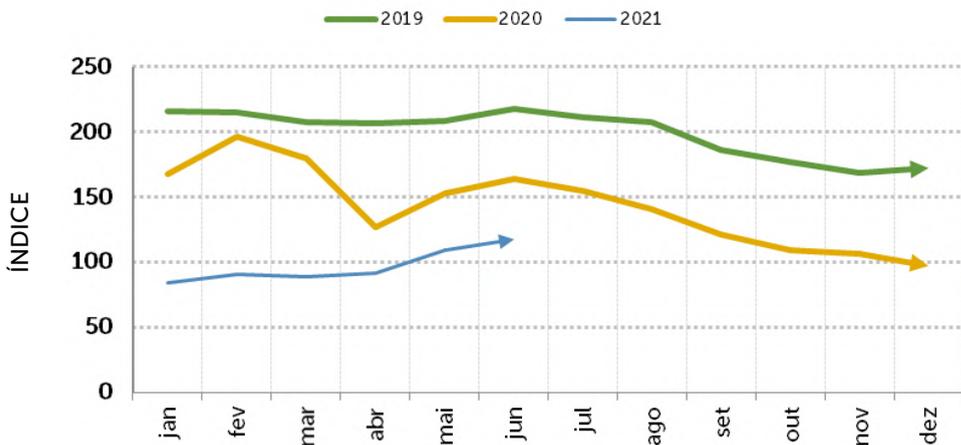
ÍNDICE DE PROCESSOS AGUARDANDO RELATORIA¹ – 2º GRAU

	2019	2020	2021
janeiro	216	168	84
fevereiro	215	197	91
março	208	180	89
abril	207	127	92
maio	209	153	109
junho	218	164	118
julho	211	155	
agosto	208	141	
setembro	187	122	
outubro	177	109	
novembro	169	107	
dezembro	172	98	

Fonte: Sistema e-Gestão.

1 - Quantidade de processos aguardando relatoria / Quantidade de magistrados com pelo menos um processo para relatar

ÍNDICE DE PROCESSOS AGUARDANDO RELATORIA:

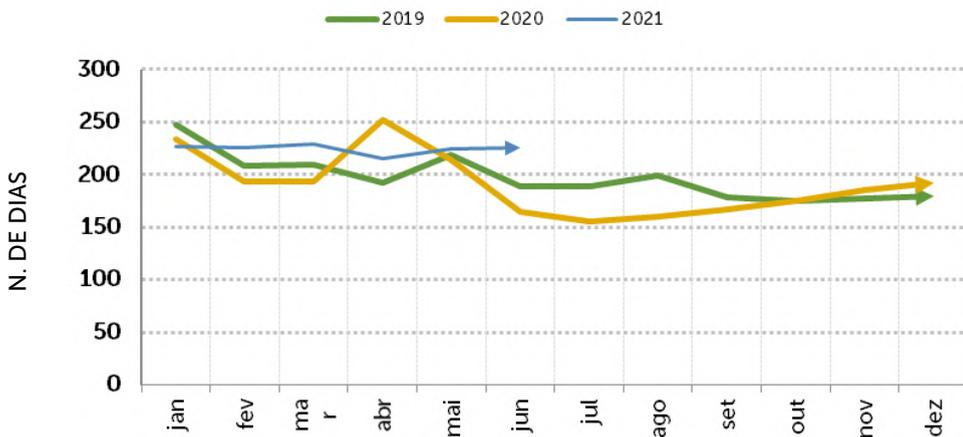


PRAZO DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO ATÉ A PROLAÇÃO DA SENTENÇA NA FASE DE CONHECIMENTO (em dias) – 1º GRAU

	2019	2020	2021
janeiro	247	234	226
fevereiro	208	194	226
março	209	194	229
abril	192	251	216
maio	219	214	224
junho	189	164	226
julho	189	156	
agosto	199	160	
setembro	178	167	
outubro	175	175	
novembro	177	185	
dezembro	179	192	

Fonte: Sistema e-Gestão.

DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO ATÉ A PROLAÇÃO DA SENTENÇA NA FASE DE CONHECIMENTO (EM DIAS):

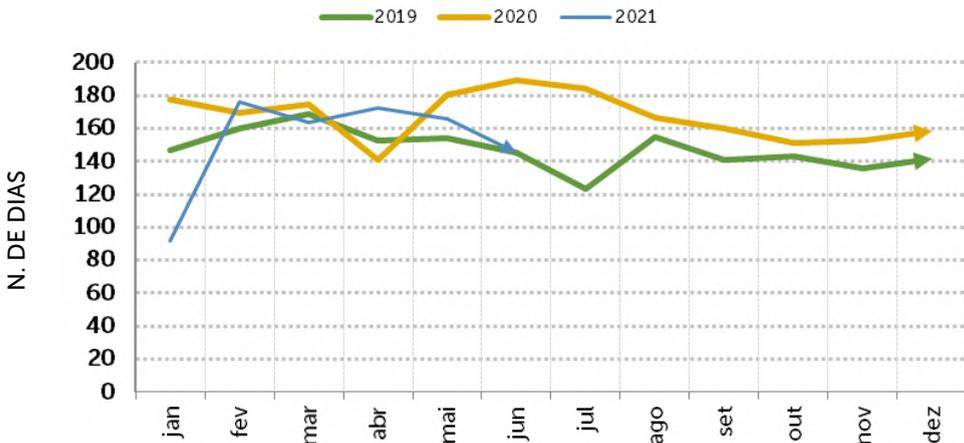


PRAZO ENTRE A AUTUAÇÃO E O JULGAMENTO NA 2ª INSTÂNCIA (em dias)

	2019	2020	2021
janeiro	147	178	92
fevereiro	160	169	176
março	169	175	164
abril	153	141	173
maio	154	180	166
junho	145	190	145
julho	123	184	
agosto	155	166	
setembro	141	160	
outubro	143	151	
novembro	136	153	
dezembro	142	158	

Fonte: Sistema e-Gestão.

PRAZO ENTRE A AUTUAÇÃO E O JULGAMENTO NA 2ª INSTÂNCIA (EM DIAS):

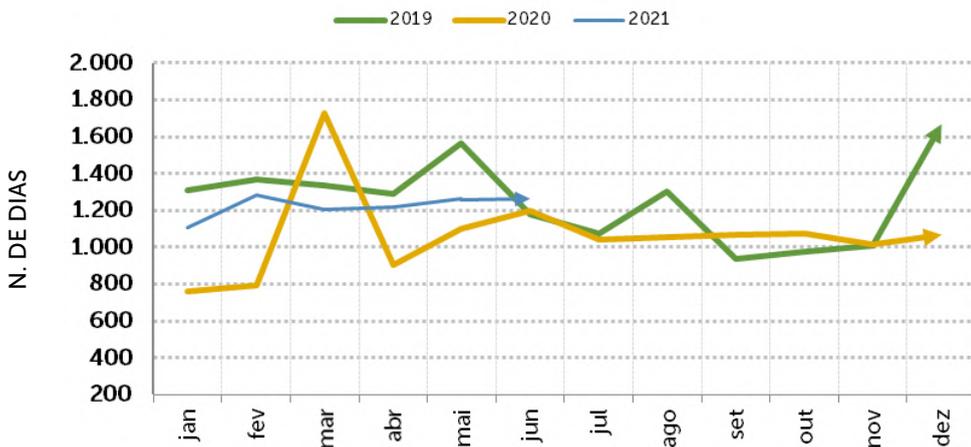


TEMPO DE CICLO NO 1º GRAU (em dias)

	2019	2020	2021
janeiro	1.311	758	1.104
fevereiro	1.367	794	1.285
março	1.336	1.727	1.203
abril	1.288	902	1.219
maio	1.567	1.100	1.262
junho	1.181	1.199	1.263
julho	1.072	1.045	
agosto	1.303	1.054	
setembro	935	1.067	
outubro	974	1.077	
novembro	1.007	1.014	
dezembro	1.672	1.069	

Fonte: Sistema e-Gestão.

TEMPO DE CICLO (EM DIAS):





Observatório Nacional Covid-19

O OBSERVATÓRIO NACIONAL E O NOVO CORONAVÍRUS

O Observatório Nacional sobre Questões Ambientais, Econômicas e Sociais de Alta Complexidade e Grande Impacto e Repercussão foi criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) em 2019, com caráter nacional e permanente. Possui a responsabilidade de promover integração institucional, elaborar estudos e propor medidas concretas de aperfeiçoamento do sistema nacional de justiça, em questões de alta complexidade, grande impacto e elevada repercussão social, econômica e ambiental¹.

1 Observatório Nacional sobre Questões Ambientais, Econômicas e Sociais de Alta Complexidade e Grande Impacto e Repercussão. Disponível em: <https://observatorionacional.cnj.jus.br/observatorionacional/>. Acesso em 17/08/2021.

Em março de 2020, ainda no limiar da pandemia causada pelo coronavírus, o caso Covid-19 foi introduzido no Observatório Nacional. Desde então têm sido adotadas diversas medidas, como a criação do Painel Pandemia pela Covid-19, do assunto Covid-19 no Sistema de Gestão de Tabelas Processuais Unificadas (TPU), a imediata comunicação ao CNJ das decisões emanadas por Órgãos do Poder Judiciário em relação à Covid-19, o envio semanal de dados, ao CNJ, de produtividade dos Tribunais do país, etc.

Essas ações possuem como objetivos, dentre outros, possibilitar a extração e acompanhamento de dados estatísticos e dar transparência às ações, decisões judiciais e aos atos normativos emanados pelos Poder Judiciário, dando visibilidade às informações dos tribunais².

A página "[Coronavirus](#)" do Portal do CNJ reúne algumas informações e permite acesso ao *Observatório Nacional*, à *Avaliação dos impactos da pandemia causada pela Covid-19 nos processos de trabalho dos Tribunais* e aos *Painéis dinâmicos* com gráficos e estatísticas de dados abertos sobre Covid-19: [saúde mental de magistrados e servidores no contexto da pandemia Covid-19](#); [produtividade](#); [ações judiciais](#) e [prazos processuais](#).

A produção legislativa e normativa relacionada à Covid-19 pode ser conferida por meio do Observatório Nacional, que disponibiliza pesquisa de normas publicadas pelo Poder Executivo e Poder Judiciário sobre o tema. As publicações normativas decorrentes do Novo Coronavírus igualmente podem ser acessadas na página de órgãos do Judiciário e do Governo Federal, que em sua maioria disponibilizaram páginas exclusivas para o assunto. Confira na tabela abaixo alguns exemplos.

NOVO CORONAVÍRUS - NORMATIZAÇÃO

[Legislação Federal](#) - leis, decretos e medidas provisórias

[CNJ e Tribunais Superiores](#) - atos, resoluções e despachos

[TRT2](#) - atos normativos, comunicações e recomendações

[Observatório Nacional](#) - painel de monitoramento de atos normativos

2 Painel pandemia pela Covid-19. Disponível em: <https://observatorionacional.cnj.jus.br/observatorionacional/destaque/coronavirus-covid19/>. Acesso em 17/08/2021.

TRT2 NO OBSERVATÓRIO NACIONAL

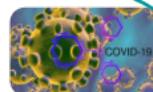
Painel Pandemia pela Covid-19

Os dados estatísticos do TRT2 apresentados a seguir envolvem produtividade e movimentações processuais, no período relacionado com a pandemia do Novo Coronavírus.

Painel de Produtividade 1º e 2º Graus – 2020 e 2021



PRODUTIVIDADE TRT-2



Entre 17/03/2020 e 30/06/2021 o TRT da 2ª Região teve o seguinte número de atos.

1º Grau

2º Grau

Total

Sentenças

657.251

Acórdãos

299.211

Sentenças e
Acórdãos
956.462

Despachos

3.822.831

Despachos

107.454

Despachos
3.930.285

Decisões

713.604

Decisões

229.497

Decisões
943.101Atos de
Servidores

57.795.472

Atos de
Servidores

7.125.471

Atos de
Servidores
64.920.943

Fonte: Sistema

PJe.

Como parte das medidas adotadas no âmbito do Observatório Nacional, as informações de produtividade são extraídas conforme definições do CNJ, sendo encaminhadas semanalmente ao órgão que alimenta o painel de produtividade semanal (<https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=ba21c495-77c8-48d4-85ec-ccd2f707b18c&sheet=b45a3a06-9fe1-48dc-97ca-52e929f89e69&lang=pt-BR&opt=cursel&select=clearall>).

Os dados também são publicados no portal do TRT2, atendendo aos princípios de transparência e publicidade das informações em: <https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/covid-19-normas-produtividade-informacoes/produtividade/>.

Painel de Ações 1º e 2º Grau – 2020 e 2021			Geral e Assunto COVID19		
Casos novos no 1º Grau			Casos novos – assunto COVID-19		
2020	273.826		2020	1.996	
2021	151.595 (até 30/06)		2021	980 (até 30/06)	
Casos novos no 1º Grau – assunto COVID-19 e Doença ocupacional			Casos novos no 2º Grau – assunto COVID-19		
2020	58		2020	103	
2021	33 (até 30/06)		2021	172 (até 30/06)	
Distribuídos no 2º Grau			Distribuídos no 2º Grau – assunto COVID-19 e Doença ocupacional		
2020	133.846		2020	0	
2021	62.321 (até 30/06)		2021	4 (até 30/06)	

Fonte: Sistema E-Gestão

Casos novos por distribuição 1º Grau			Casos novos com assunto Covid-19			Casos novos com assuntos Covid-19 e Doença ocupacional		
Mês	2020	2021	Mês	2020	2021	Mês	2020	2021
Jan	20.172	17.171	Jan	1	150	Jan	0	6
Fev	25.709	25.727	Fev	1	205	Fev	0	5
Mar	26.529	29.605	Mar	13	238	Mar	1	6
Abr	18.642	25.725	Abr	91	171	Abr	0	7
Mai	16.753	26.429	Mai	180	110	Mai	3	6
Jun	20.286	26.938	Jun	354	106	Jun	4	3
Jul	25.264		Jul	322		Jul	9	
Ago	24.277		Ago	267		Ago	6	
Set	25.007		Set	186		Set	5	
Out	24.881		Out	193		Out	5	
Nov	23.407		Nov	181		Nov	6	
Dez	22.899		Dez	207		Dez	19	
Total	273.826	151.595	Total	1.996	980	Total	58	33

Fonte: Sistema E-Gestão

Distribuídos no 2º Grau ¹			Distribuídos com assunto Covid-19			Distribuídos com assuntos Covid-19 e Doença ocupacional		
Mês	2020	2021	Mês	2020	2021	Mês	2020	2021
Jan	10.201	4.526	Jan	0	13	Jan	0	0
Fev	14.117	10.193	Fev	0	24	Fev	0	0
Mar	14.150	10.641	Mar	0	26	Mar	0	1
Abr	5.855	9.670	Abr	0	35	Abr	0	1
Mai	15.087	13.863	Mai	0	35	Mai	0	1
Jun	17.062	13.428	Jun	4	39	Jun	0	1
Jul	12.574		Jul	12		Jul	0	
Ago	10.252		Ago	11		Ago	0	
Set	9.172		Set	14		Set	0	
Out	8.198		Out	24		Out	0	
Nov	8.318		Nov	27		Nov	0	
Dez	8.860		Dez	11		Dez	0	
Total	133.846	62.321	Total	103	172	Total	0	4

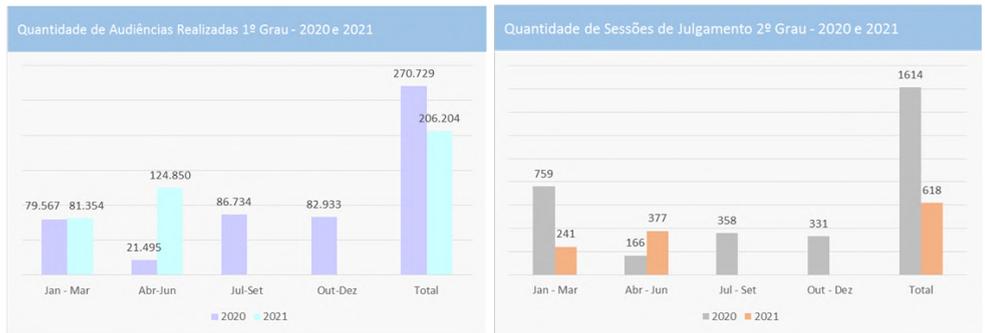
1. Ações originárias e recursos.

Fonte: Sistema E-Gestão

Observa-se nos dados de processos distribuídos o impacto inicial causado pela pandemia do Novo Coronavírus e as primeiras medidas de isolamento social, refletindo as incertezas que se reproduziram também nas relações de trabalho. No 1º Grau, os meses de abril e maio de 2020 apresentaram queda nos casos novos distribuídos. O impacto no 2º Grau aparece nos meses subsequentes.

Como reflexo das dinâmicas nas relações de emprego e o efeito da pandemia, a partir do segundo semestre de 2020 houve aumento nos casos novos distribuídos no 1º Grau e, em 2021, deve-se retornar aos patamares pré Covid-19, por volta de 332.428 novos processos no TRT2.

Outra ação adotada pelo CNJ no Observatório Nacional Covid-19 foi a criação do assunto Covid-19, permitindo, assim, o acompanhamento das ações trabalhistas cadastradas. Os advogados são os responsáveis pela indicação do assunto no momento da distribuição da ação no PJe e uma mesma ação pode ter mais de um assunto cadastrado. Desta forma, o processo pode conter os assuntos Covid-19 e Doença Ocupacional simultaneamente, contudo, não necessariamente haverá relação entre esses dois assuntos.

Painel de Audiências e Sessões de Julgamento – 1º e 2º Graus – 2020 e 2021¹

1. Até 30/06.

Fonte: Sistema E-Gestão

As audiências e sessões de julgamento foram os atos processuais, num primeiro momento, mais impactados pela pandemia do Novo Coronavírus, devido às restrições de realização de audiências presenciais e ao regime de teletrabalho dos magistrados(as) e servidores(as). Por tais motivos, entre os meses de abril a junho de 2020 houve grande queda no número de audiências e sessões de julgamento realizadas.

O Poder Judiciário se adaptou rapidamente e adotou soluções tecnológicas para que as audiências e sessões de julgamento passassem a acontecer remotamente. O que refletem os dados dos meses subsequentes a julho de 2020, com o pico de 124.850 audiências realizadas no 1º Grau, de abril a junho de 2021.

Painel Decisões 1º e 2º G e Prazo Médio – 1º Grau – 2020 e 2021

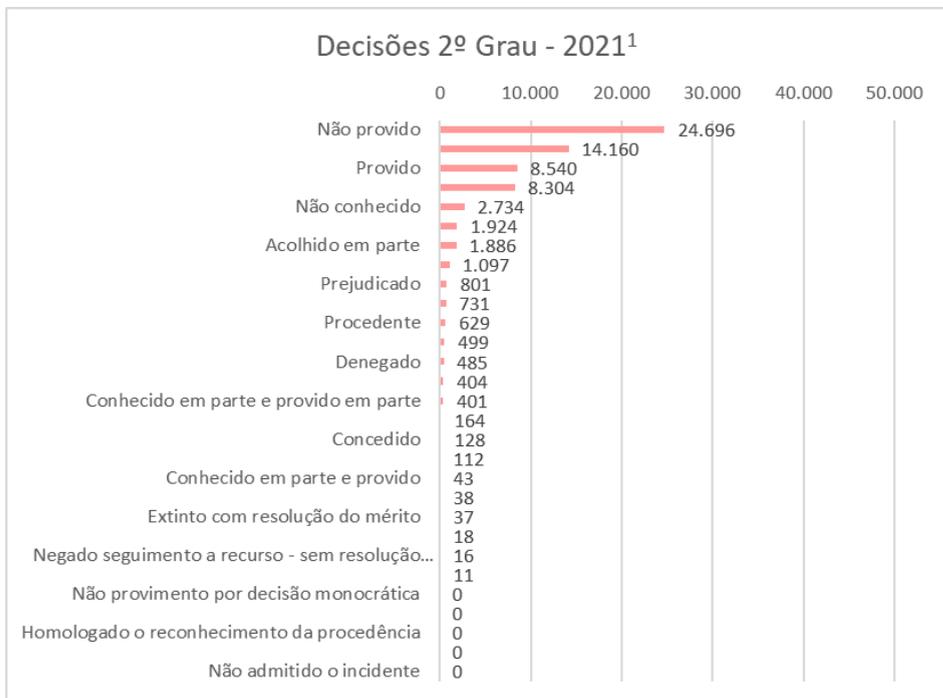
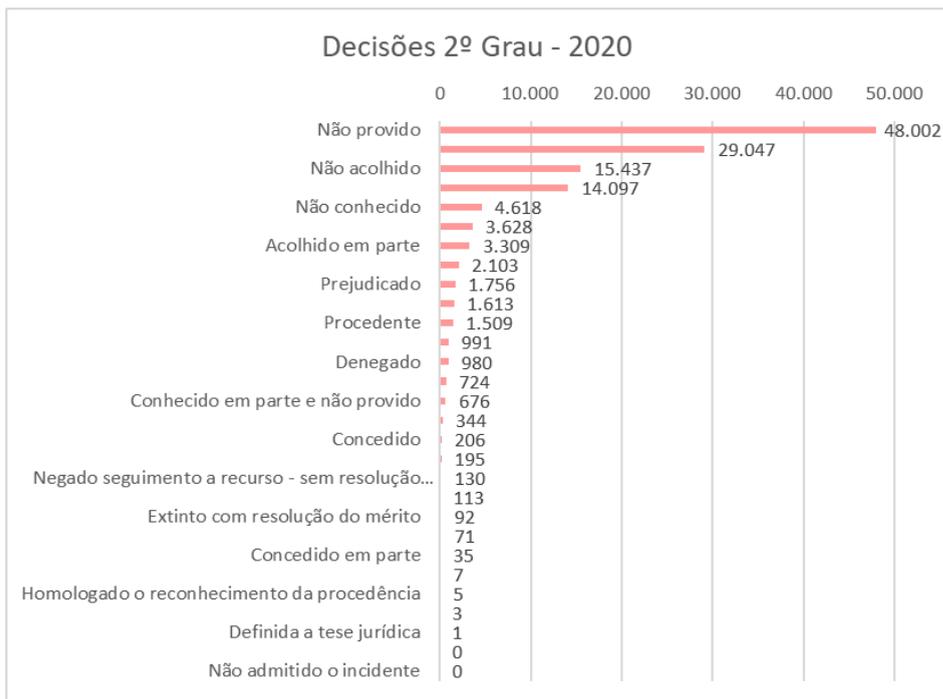
Decisões proferidas no 2º Grau

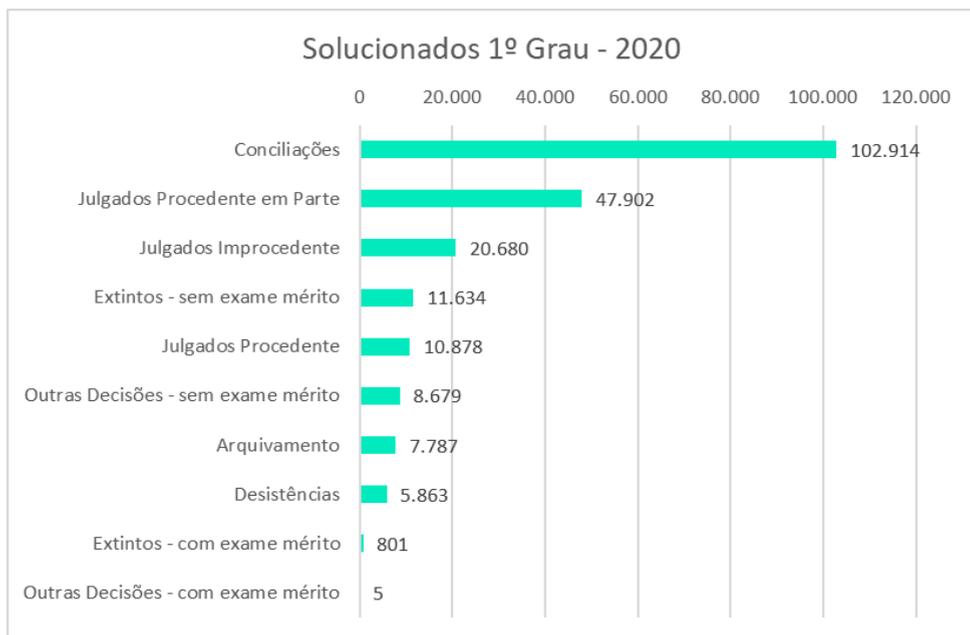
2020 **129.692**2021 **67.858** (até 30/06)

Solucionados no 1º Grau

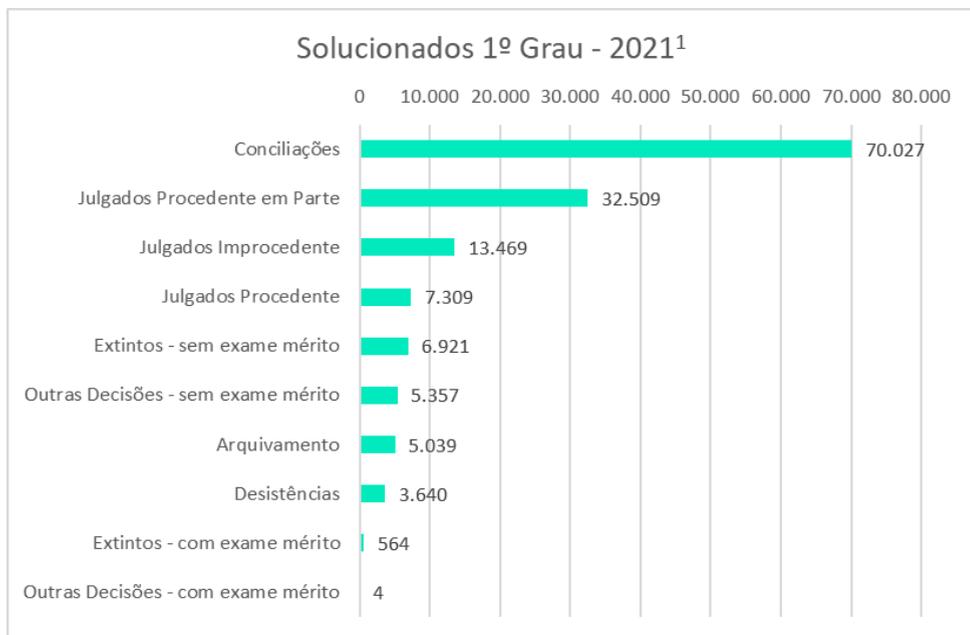
2020 **217.143**2021 **144.839** (até 30/06)Solucionados no 1º Grau
Assunto COVID-192020 **1.402**2021 **313** (até 30/06)Prazo médio no 1º Grau
Ajuizamento até sentença2020 **187 dias**2021 **224 dias** (até 30/06)Prazo médio no 1º Grau Ajuizamento
até sentença Assunto COVID-192020 **123 dias**2021 **64 dias** (até 30/06)

Fonte: Sistema E-Gestão



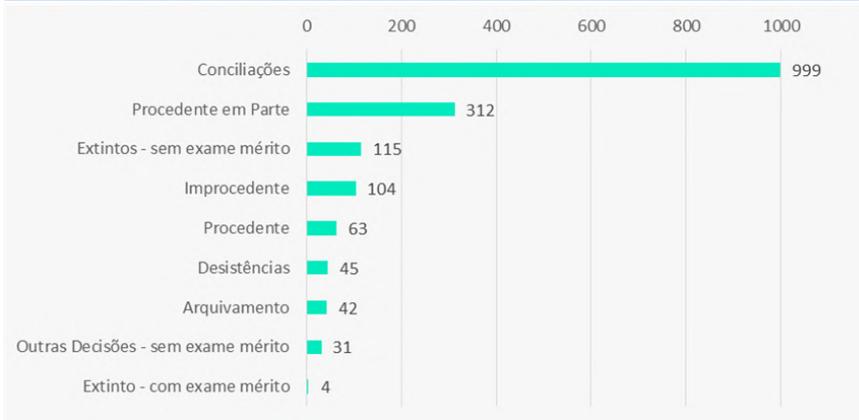


Fonte: Sistema E-Gestão



Fonte: Sistema E-Gestão

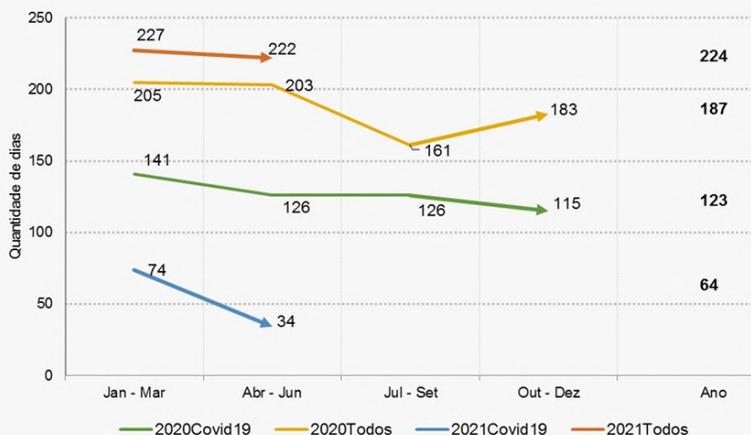
Solucionados 1º Grau - 2020 e 2021 Assunto COVID19


PRAZO DO AJUIZAMENTO DA AÇÃO ATÉ A PROLAÇÃO DA SENTENÇA NA FASE DE CONHECIMENTO (em dias) - 1º Grau

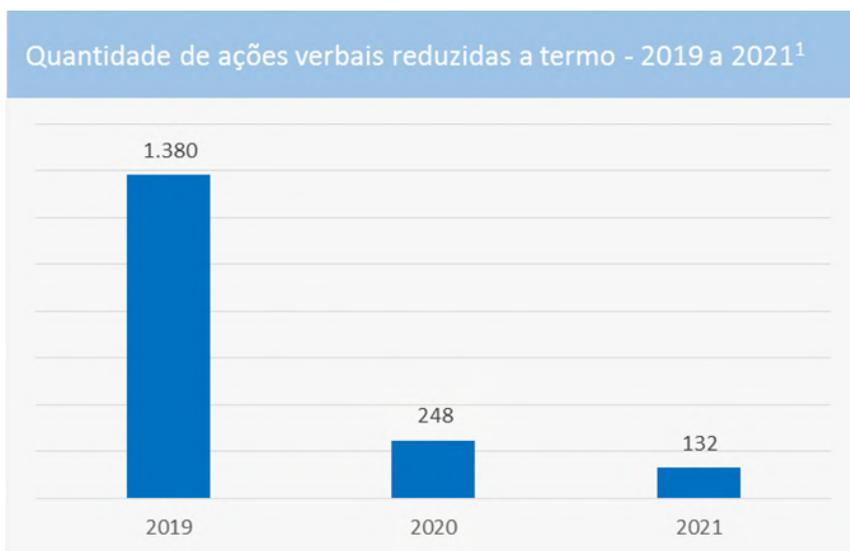
	2020 Covid19	2020 Todos	2021 Covid19	2021 Todos
Jan - Mar	141	205	74	227
Abr - Jun	126	203	34	222
Jul - Set	126	161		
Out - Dez	115	183		
Ano	123	187	64	224

Fonte: Sistema E-Gestão

Prazo do Ajuizamento da Ação até Prolação da Sentença 1º Grau - 2020 e 2021



Com relação ao prazo médio das ações em 1º Grau, observa-se que aquelas com assunto Covid-19 têm tramitação mais rápida, podendo indicar que são pedidos que requeiram urgência. As informações de 2021 devem ser consideradas com cuidado, pois podem refletir algo circunstancial, sendo mais adequada a análise do conjunto dos dados do ano.



1. Até 30/04

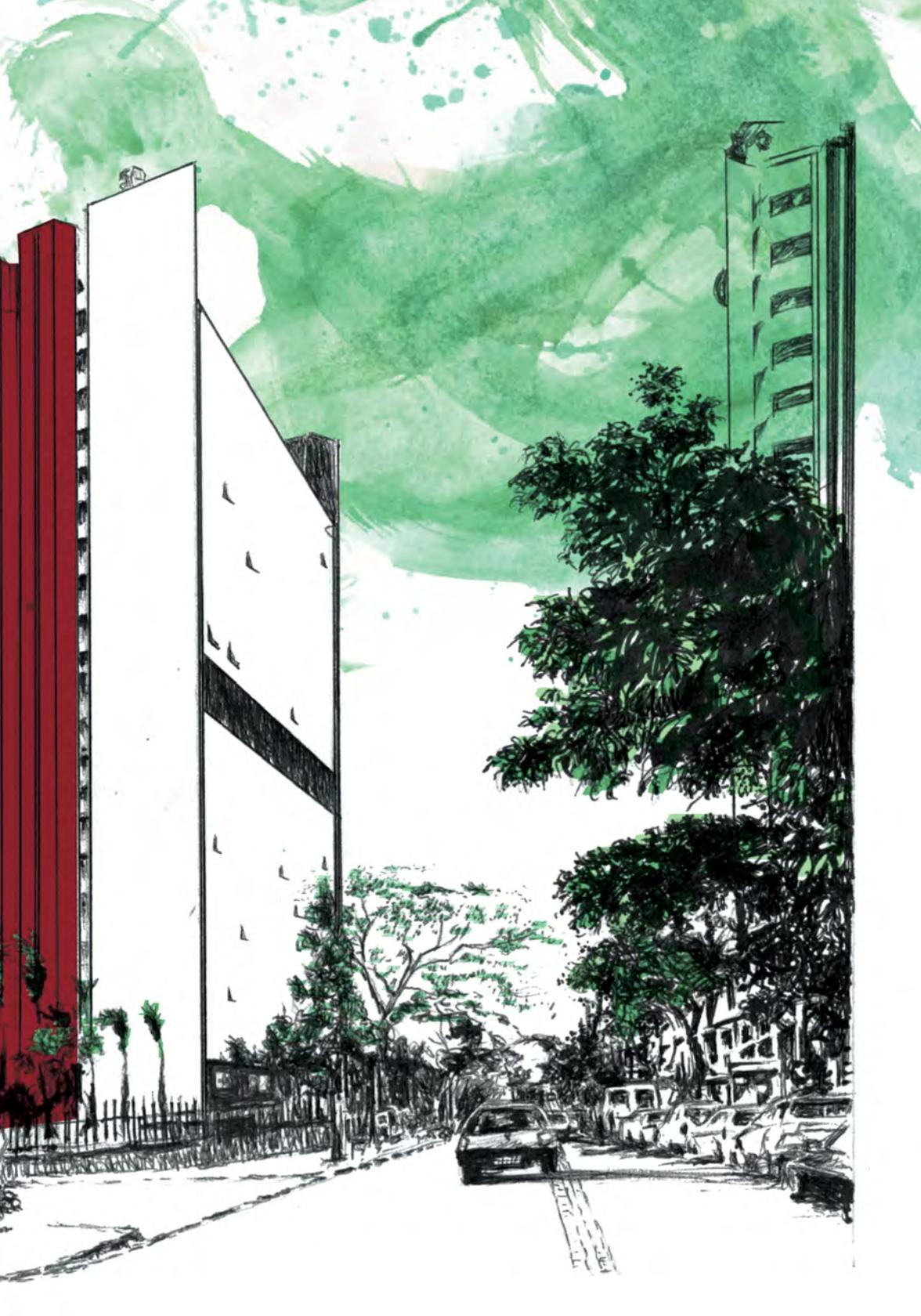
Fonte: Portal do TRT2, disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/transparencia/resultados-e-indicadores/dados-estatisticos/1a-instancia/processos-reduzidos-a-termo/>, acesso em 19/08/2021.

Durante a vigência das medidas de isolamento social, a redução a termo das reclamações verbais (§ 2º do art. 840 da CLT) deixou de ser feita presencialmente, o que ocasionou a queda no número de ações no TRT2 iniciadas desta forma.

Atualmente, este serviço é oferecido por meio de atendimento remoto, por mensagem de correio eletrônico e pelo balcão virtual. Com a volta de algumas atividades presenciais, a redução a termo das reclamações verbais pode ser feita presencialmente, no caso de agendamento para comparecimento à Unidade de Apoio Operacional do TRT2.

Composição do Tribunal







Composição do Tribunal

Composição em 7/07/2021

DIREÇÃO DO TRIBUNAL

LUIZ ANTONIO MOREIRA VIDIGAL
PRESIDENTE

TANIA BIZARRO QUIRINO DE MORAIS
VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVA

VALDIR FLORINDO
VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

SERGIO PINTO MARTINS
CORREGEDOR REGIONAL

DESEMBARGADORES DO TRABALHO

ÓRGÃO ESPECIAL

Luiz Antonio Moreira Vidigal - Presidente
Tania Bizarro Quirino de Moraes - Vice-Presidente Administrativa
Valdir Florindo - Vice-Presidente Judicial
Sergio Pinto Martins - Corregedor Regional
Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini
Fernando Antonio Sampaio da Silva
Rilma Aparecida Hemetério
Mariangela de Campos Argento Muraro
Mércia Tomazinho
Beatriz de Lima Pereira
Wilson Fernandes
Eduardo de Azevedo Silva
José Carlo Fogaça
Rafael Edson Pugliese Ribeiro
Ricardo Artur Costa e Trigueiros
Ivete Ribeiro
Manoel Antonio Ariano
Maria Isabel Cueva Moraes
Ricardo Verta Ludovice
Alvaro Alves Nôga
Orlando Apuene Bertão
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Maria José Bighetti Ordoño
Willy Santilli
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira

TURMAS

PRIMEIRA TURMA

Maria José Bighetti Ordoño (Presidente)
Elza Eiko Mizuno
Willy Santilli
Daniel de Paula Guimarães
Sueli Tomé da Ponte

SEGUNDA TURMA

Sonia Maria Forster do Amaral (Presidente)
Mariangela de Campos Argento Muraro
Cândida Alves Leão
Marta Casadei Momezzo
Rosa Maria Villa

TERCEIRA TURMA

Mércia Tomazinho (Presidente)
Jucirema Maria Godinho Gonçalves
Rosana de Almeida Buono
Margoth Giacomazzi Martins

QUARTA TURMA

Ricardo Artur Costa e Trigueiros (Presidente)
Ivani Contini Bramante
Ivete Ribeiro
Maria Isabel Cueva Moraes
Lycanthia Carolina Ramage

QUINTA TURMA

Ana Cristina Lobo Petinati (Presidente)
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Leila Chevtchuk
Sonia Maria Lacerda

SEXTA TURMA

Wilson Fernandes (Presidente)
Jane Granzoto Torres da Silva
Salvador Franco de Lima Laurino
Antero Arantes Martins

SÉTIMA TURMA

Dóris Ribeiro Torres Prina (Presidente)
José Carlos Fogaça
José Roberto Carolino
Sonia Maria de Barros
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira

OITAVA TURMA

Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio (Presidente)
Rovirso Aparecido Boldo
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Adalberto Martins
Marcos César Amador Alves

NONA TURMA

Simone Fritschy Louro (Presidente)
Sérgio José Bueno Junqueira Machado
Bianca Bastos
Mauro Vignotto
Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento

DÉCIMA TURMA

Armando Augusto Pinheiro Pires (Presidente)
Sonia Aparecida Gindro
Sandra Curi de Almeida
Kyong Mi Lee
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo

DÉCIMA PRIMEIRA TURMA

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)
Eduardo de Azevedo Silva
Wilma Gomes da Silva Hernandes
Ricardo Verta Ludovice
Flávio Villani Macedo

DÉCIMA SEGUNDA TURMA

Maria Elizabeth Mostardo Nunes (Presidente)
Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini
Marcelo Freire Gonçalves
Benedito Valentini
Paulo Kim Barbosa

DÉCIMA TERCEIRA TURMA

Roberto Barros da Silva (Presidente)
Fernando Antonio Sampaio da Silva
Rafael Edson Pugliese Ribeiro

Paulo Jose Ribeiro Mota
Cíntia Táffari

DÉCIMA QUARTA TURMA

Manoel Antonio Ariano (Presidente)
Davi Furtado Meirelles
Francisco Ferreira Jorge Neto
Fernando Alvaro Pinheiro
Cláudio Roberto Sá dos Santos

DÉCIMA QUINTA TURMA

Beatriz de Lima Pereira (Presidente)
Magda Aparecida Kersul de Brito
Silvana Abramo Margherito Ariano
Maria Ines Ré Soriano
Jonas Santana de Brito

DÉCIMA SEXTA TURMA

Orlando Apuene Bertão (Presidente)
Nelson Bueno do Prado
Dâmia Ávoli
Regina Aparecida Duarte
Fernanda Oliva Cobra Valdívia

DÉCIMA SÉTIMA TURMA

Alvaro Alves Nôga (Presidente)
Carlos Roberto Husek
Maria de Lourdes Antonio
Sidnei Alves Teixeira

DÉCIMA OITAVA TURMA

Lilian Gonçalves (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério
Donizete Vieira da Silva
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Ivete Bernardes Vieira de Souza

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Davi Furtado Meirelles (Presidente)

Rafael Edson Pugliese Ribeiro
Ivani Contini Bramante
Francisco Ferreira Jorge Neto
Fernando Alvaro Pinheiro
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Sueli Tomé da Ponte

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS - 1

Sônia Aparecida Gindro (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério
Cândida Alves Leão
Carlos Roberto Husek
Nelson Bueno do Prado
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Fernanda Oliva Cobra Valdívia
Elza Eiko Mizuno
Ivete Bernardes Vieira de Souza
Cláudio Roberto Sá dos Santos

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 2

Jane Granzoto Torres da Silva (Presidente)
Fernando Antonio Sampaio da Silva
José Carlos Fogaça
José Roberto Carolino
Sonia Maria de Barros
Ana Cristina Lobo Petinati
Leila Chevtchuk
Marcos César Amador Alves
Lycanthia Carolina Ramage
Sonia Maria Lacerda

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 3

Maria de Lourdes Antonio (Presidente)
Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini
Mércia Tomazinho
Eduardo de Azevedo Silva
Rovirso Aparecido Boldo
Sérgio José Bueno Junqueira Machado
Kyong Mi Lee
Mauro Vignotto

Margoth Giacomazzi Martins
Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 4

Armando Augusto Pinheiro Pires (Presidente)
Ricardo Artur Costa e Trigueiros
Maria Isabel Cueva Moraes
Regina Aparecida Duarte
Antero Arantes Martins
Dâmia Ávoli
Orlando Apuene Bertão
Maria Cristina Xavier Ramos di Lascio
Paulo Kim Barbosa

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 5

Mariangela de Campos Argento Muraro (Presidente)
Wilson Fernandes
Jucirema Maria Godinho Gonçalves
Ivete Ribeiro
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Marta Casadei Momezzo
Sonia Maria Forster do Amaral
Rosa Maria Villa
Donizete Vieira da Silva
Daniel de Paula Guimarães

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 6

Manoel Antonio Ariano (Presidente)
Salvador Franco de Lima Laurino
Paulo Jose Ribeiro Mota
Cíntia Táffari
Roberto Barros da Silva
Sandra Curi de Almeida
Adalberto Martins
Benedito Valentini
Ricardo Verta Luduvicé
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 7

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)

Beatriz de Lima Pereira
Magda Aparecida Kersul de Brito
Dóris Ribeiro Torres Prina
Wilma Gomes da Silva Hernandes
Silvana Abramo Margherito Ariano
Maria Ines Ré Soriano
Jonas Santana de Brito
Flávio Villani Macêdo
Maria José Bighetti Ordoño

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 8

Sidnei Alves Teixeira (Presidente)
Marcelo Freire Gonçalves
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Lilian Gonçalves
Bianca Bastos
Rosana de Almeida Bueno
Simone Fritschy Louro
Alvaro Alves Nôga
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Willy Santilli

JUÍZES TITULARES DE VARAS DO TRABALHO

SÃO PAULO

Maurício Miguel Abou Assali – 1ª VT
Lúcio Pereira de Souza – 2ª VT
Fernanda Zanon Marchetti - 3ª VT
Mauricio Pereira Simões - 4ª VT
Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad - 5ª VT
Luciana Siqueira Alves Garcia - 6ª VT
Débora Cristina Rios Fittipaldi Federighi - 7ª VT
Lávia Lacerda Menendez - 8ª Vt
Raquel Gabbai de Oliveira - 9ª VT
Cristina de Carvalho Santos - 10ª VT
Mara Regina Bertini - 11ª VT
César Augusto Calovi Fagundes- 12ª VT
Ana Maria Brisola - 13ª VT
Francisco Pedro Jucá - 14ª VT
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira – 15ª VT

Isabel Cristina Gomes – 16ª VT
Tomás Pereira Job – 17ª VT
Paulo Sérgio Jakutis – 18ª VT
Mauro Schiavi – 19ª VT
Rita de Cássia Martinez – 20ª VT
Heloísa Menegaz Loyola – 21ª VT
Samir Soubhia – 22ª VT
Lucy Guidolin Brisolla – 23ª VT
Fátima Aparecida do Amaral Henriques Martins Ferreira – 24ª VT
Maria Eulália de Souza Pires – 25ª VT
Elisa Maria Secco Andreoni – 26ª VT
Marco Antonio dos Santos – 27ª VT
Ana Cristina Magalhães Fontes Guedes – 28ª VT
Regina Celia Marques Alves – 29ª VT
Jair Francisco Deste – 30ª VT
Solange Aparecida Gallo Bisi – 31ª VT
Virginia Maria de Oliveira Bartholomei Casado – 32ª VT
Carla Malimpenso de Oliveira El Kutby – 33ª VT
Thiago Melosi Sória – 34ª VT
Juliana da Cunha Rodrigues – 35ª VT
Jorge Eduardo Assad – 36ª VT
Sandra Miguel Abou Assali Bertelli – 37ª VT
Eduardo Rockenbach Pires – 38ª VT
Diego Cunha Maeso Montes – 39ª VT
Eumara Nogueira Borges Lyra Pimenta – 40ª VT
Elizio Luiz Perez – 41ª VT
Graziela Evangelista Martins Barbosa de Souza – 42ª VT
Ricardo Apostólico Silva – 43ª VT
Ricardo Motomura – 44ª VT
Jean Marcel Mariano de Oliveira – 45ª VT
Rogéria do Amaral – 46ª VT
Maria Tereza Cava Rodrigues – 47ª VT
Regina Celi Vieira Ferro – 48ª VT
Antonio Pimenta Gonçalves – 49ª VT
Roberto Aparecido Blanco – 50ª VT
Patrícia Esteves da Silva – 51ª VT
Gerti Baldomera de Catalina Perez Greco – 52ª VT
Fábio Ribeiro da Rocha – 53ª VT
Carlos Alberto Monteiro da Fonseca – 54ª VT
Edivânia Bianchin Panzan – 55ª VT

Silza Helena Bermudes Bauman – 56ª VT
Luciana Bezerra de Oliveira – 57ª VT
Moisés Bernardo da Silva – 58ª VT
Everton Luiz Mazzochi – 59ª VT
Letícia Neto Amaral – 60ª VT
Fabiano de Almeida – 61ª VT
Renato Sabino Carvalho Filho – 62ª VT
Daniela Abrão Mendes de Carvalho – 63ª VT
Elisa Maria de Barros Pena – 64ª VT
Gilia Costa Schmalb – 65ª VT
Valéria Nicolau Sanchez – 66ª VT
Adriana Maria Battistelli Varellis – 67ª VT
Cleusa Soares de Araújo – 68ª VT
Patrícia Almeida Ramos – 69ª VT
Karen Cristine Nomura Miyasaki – 70ª VT
Farley Roberto Rodrigues de Carvalho Ferreira – 71ª VT
Maria Cristina Christianini Trentini – 72ª VT
Josiane Grossl – 73ª VT
Renata de Paula Eduardo Beneti – 74ª VT
Daniel Rocha Mendes – 75ª VT
Hélcio Luiz Adorno Júnior – 76ª VT
Angela Favaro Ribas – 77ª VT
Lucia Toledo Silva Pinto Rodrigues – 78ª VT
Renata Líbia Martinelli Silva Souza – 79ª VT
Luís Augusto Federighi – 80ª VT
Marcelo Donizeti Barbosa – 81ª VT
Patrícia Therezinha de Toledo – 82ª VT
Luciana de Souza Matos Delbin Moraes – 83ª VT
Luciana Maria Bueno Camargo de Magalhães – 84ª VT
Mauro Volpini Ferreira – 85ª VT
Luciana Cuti de Amorim – 86ª VT
Andréa Grossmann – 87ª VT
Homero Batista Mateus da Silva – 88ª VT
Marcos Neves Fava – 89ª VT
Ana Lúcia de Oliveira – 90ª VT

Aparecida Maria de Santana - 1ª VT da Zona Leste
Adriana Miki Matsuzawa - 2ª VT da Zona Leste
Waldir dos Santos Ferro - 3ª VT da Zona Leste
Andréa Sayuri Tanoue - 4ª VT da Zona Leste

Luciano Lofrano Capasciutti - 5ª VT da Zona Leste
Sandra Regina Esposito de Castro - 6ª VT da Zona Leste
Mariza Santos da Costa - 7ª VT da Zona Leste
Helder Bianchi Ferreira de Carvalho - 8ª VT da Zona Leste
Mara Cristina Pereira Castilho - 9ª VT da Zona Leste
Andreza Turri Carolino de Cerqueira Leite - 10ª VT da Zona Leste
Danielle Santiago Ferreira da Rocha Dias de Andrade Lima - 11ª VT da Zona Leste
Bruno Luiz Braccialli - 12ª VT da Zona Leste
Juliana Santoni Von Held - 13ª VT da Zona Leste
Andréa Cunha dos Santos Gonçalves - 14ª VT da Zona Leste

João Felipe Pereira de Sant'anna - 1ª VT da Zona Sul
Sandra dos Santos Brasil - 2ª VT da Zona Sul
Otávio Augusto Machado de Oliveira - 3ª VT da Zona Sul
Ana Carolina Nogueira da Silva - 4ª VT da Zona Sul
Elza Maria Leite Romeu Basile - 5ª VT da Zona Sul
Ivone de Souza Toniolo do Prado Queiroz - 6ª VT da Zona Sul
Olga Vishnevsky Fortes - 7ª VT da Zona Sul
Glenda Regine Machado - 8ª VT da Zona Sul
Maria Alejandra Misailidis Lerena - 9ª VT da Zona Sul
Luciana Carla Correa Bertocco - 10ª VT da Zona Sul
Kátia Bizzetto - 11ª VT da Zona Sul
José de Barros Vieira Neto - 12ª VT da Zona Sul
Juliana Jamtchek Grosso - 13ª VT da Zona Sul
Soraya Galassi Lambert - 14ª VT da Zona Sul
Geraldo Teixeira de Godoy Filho - 15ª VT da Zona Sul
Liane Martins Casarin - 16ª VT da Zona Sul
Carolina Menino Ribeiro da Luz Pacífico - 17ª VT da Zona Sul
Fernando Cesar Teixeira França - 18ª VT da Zona Sul
Sílvia Helena Serafin Pinheiro - 19ª VT da Zona Sul
Maurício Marchetti - 20ª VT da Zona Sul

ARUJÁ

Lígia do Carmo Motta Schmidt - VT

BARUERI

Milton Amadeu Junior – 1ª VT

Érika Andréa Izídio Szpektor – 2ª VT

Juíza Substituta assumindo a Titularidade – 3ª VT

Thaís Verrastro de Almeida – 4ª VT

Laércio Lopes da Silva – 5ª VT

CAIEIRAS

Rui César Públio Borges Corrêa – VT

CAJAMAR

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira - VT

CARAPICUIBA

Cynthia Gomes Rosa – 1ª VT

Maurílio de Paiva Dias – 2ª VT

COTIA

Cristiane Maria Gabriel – 1ª VT

Andréia Paola Nicolau Serpa – 2ª VT

CUBATÃO

Adalgisa Lins Dornellas – 2ª VT

Moisés dos Santos Heitor – 4ª VT

Persio Luis Teixeira de Carvalho – 5ª VT

DIADEMA

Juíza Substituta assumindo a Titularidade – 1ª VT

Wilson Ricardo Buqueti Pirotta – 2ª VT

Magda Cardoso Mateus Silva – 3ª VT

Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho Tupiassú – 4ª VT

EMBU DAS ARTES

Régis Franco e Silva de Carvalho – VT

FERRAZ DE VASCONCELOS

Marta Natalina Fedél - VT

FRANCO DA ROCHA

Daniel Vieira Zaina Santos – 1ª VT

Cláudia Mara Freitas Mundim – 2ª VT

GUARUJÁ

Juiz Substituto assumindo a Titularidade – 1ª VT

Fábio Augusto Branda – 2ª VT
José Bruno Wagner Filho – 3ª VT

GUARULHOS

José Celso Bottaro – 1ª VT
Juiz Substituto assumindo a Titularidade – 2ª VT
Renato Luiz de Paula Alves – 3ª VT
Flávio Antonio Camargo de Laet – 4ª VT
Plínio Antonio Publio Albregard – 5ª VT
Juiz Substituto assumindo a Titularidade – 6ª VT
Andrea Rendeiro Domingues Pereira Anschau – 7ª VT
Rodrigo Garcia Schwarz – 8ª VT
Luis Fernando Feóla – 9ª VT
Libia da Graça Pires – 10ª VT
Caroline Cruz Walsh Monteiro – 11ª VT
Anneth Konesuke – 12ª VT
Maria Aparecida Norce Furtado – 13ª VT

ITAPECERICA DA SERRA

Alcina Maria Fonseca Beres – 1ª VT
Thereza Christina Nahas – 2ª VT

ITAPEVI

Tabajara Medeiros de Rezende Filho - VT

ITAQUAQUECETUBA

Márcio Mendes Granconato – 1ª VT
Roberto Vieira de Almeida Rezende – 2ª VT

JANDIRA

Rogério Moreno de Oliveira - VT

MAUÁ

Maria de Fatima Alves Rodrigues Bertan – 1ª VT
Patrícia Cokeli Seller – 2ª VT
Meire Iwai Sakata – 3ª VT

MOGI DAS CRUZES

Silvia Cristina Martins Kyriakakis – 1ª VT
Patricia Oliveira Cipriano de Carvalho – 2ª VT

Leonardo Aliaga Betti – 3ª VT
Maria de Fatima da Silva – 4ª VT

OSASCO

Gabriel Lopes Coutinho Filho – 1ª VT
Cleusa Aparecida de Oliveira Coelho – 2ª VT
Ronaldo Luís de Oliveira – 3ª VT
Edilson Soares de Lima – 4ª VT
Cristiane Serpa Pansan – 5ª VT
Silvane Aparecida Bernardes – 6ª VT

POÁ

Wassily Buchalowicz - VT

PRAIA GRANDE

Juiz Substituto assumindo a Titularidade – 1ª VT
Lucimara Schmidt Delgado Celli – 2ª VT

RIBEIRÃO PIRES

Adriana Prado Lima – VT

SANTANA DE PARNAÍBA

Beatriz Helena Miguel Jacomini – 1ª VT
Eliane Aparecida da Silva Pedroso – 2ª VT

SANTO ANDRÉ

Mara Carvalho dos Santos Baleeiro – 1ª VT
Dulce Maria Soler Gomes Rijo – 2ª VT
Rose Mary Copazzi Martins – 3ª VT
Carla Maria Hespanhol Lima – 4ª VT
Valéria Pedroso de Moraes – 5ª VT

SANTOS

Renata Simões Loureiro Ferreira – 1ª VT
Juiz Substituto assumindo a Titularidade – 2ª VT
Eduardo Nuyens Hourneaux – 3ª VT
Samuel Angelini Morgero – 4ª VT
Wildner Izzi Pancheri – 5ª VT
Fernando Marques Celli – 6ª VT
Graziela Conforti Tarpani – 7ª VT

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Claudia Flora Scupino – 1ª VT

Alex Moretto Venturin – 2ª VT

Roseli Yayoi Okazava Francis Matta – 3ª VT

Juiz Substituto assumindo a Titularidade – 4ª VT

Ana Paula Scupino Oliveira – 5ª VT

Juíza Substituta assumindo a Titularidade – 6ª VT

Ieda Regina Alineri Pauli – 7ª VT

Juíza Substituta assumindo a Titularidade – 8ª VT

SÃO CAETANO DO SUL

Lucia Aparecida Ferreira da Silva Molina – 1ª VT

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro – 2ª VT

Pedro Rogério dos Santos – 3ª VT

SÃO VICENTE

Juiz Substituto assumindo a Titularidade – 1ª VT

Silvana Cristina Ferreira de Paula – 2ª VT

SUZANO

Richard Wilson Jamberg – 1ª VT

Simone Aparecida Nunes – 2ª VT

TABOÃO DA SERRA

Acácia Salvador Lima Erbetta – 1ª VT

Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros – 2ª VT

JUÍZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Abner Caiubí Viana de Brito

Ademar Silva Rosa

Adenilson Brito Fernandes

Adriana Cristina Baccarin

Adriana de Cassia Oliveira

Adriana de Jesus Pita Colella

Adriana Kobs Zacarias Lourenço

Alberto Rozman de Moraes

Alessandra Modesto de Freitas

Alessandro Roberto Covre

Alex Alberto Horschutz de Resende

Alexandre Knorst

Alice Nogueira e Oliveira Brandão
Aline Bastos Meireles Mandarino
Aline Guerino Esteves
Amanda Brazaca Boff
Amanda de Almeida Seabra Lo Feudo
Amanda Takai Rivellis
Ana Carla Santana Tavares
Ana Carolina Parisi Apollaro Zanin
Ana Livia Martins de Moura Leite
Ana Luiza Sawaya de Castro Pereira do Vale
Ana Maria Fernandes Accioly Lins
Ana Maria Louzada de Castro Barbosa
Ana Paula Freire Rojas
Ana Paula Pavanelli Corazza Cherbino
Andre Eduardo Dorster Araujo
André Sentoma Alves
Andrea Corrêa de Paula
Andrea Davini Biscardi
Andréa Gois Machado Mukay
Andrea Longobardi Asquini
Andréa Nunes Tibilletti
Andrea Renzo Brody
Andrezza Albuquerque Pontes de Aquino Cassimiro
Ângelo França Planas
Anna Carolina Marques Gontijo
Anna Karenina Mendes Góes
Aparecida Fátima Antunes da Costa Wagner
Athanasios Avramidis
Brígida Della Rocca Costa
Bruna Gabriela Martins Fonseca
Bruna Terçarioli Ramos
Bruno Antonio Acioly Calheiros
Bruno Coutinho Peixoto
Bruno José Perusso
Camila Ascensão Queiroz Freitas
Camila Costa Koerich
Camila Dias Cardoso
Camila dos Santos Joaquim Garbe
Camila Franco Lisboa
Camila Oliveira Rossetti de Quintaes

Camila Pimentel de Oliveira Ferreira
Camila Souza Pinheiro
Camille Menezes Macêdo Olivieri
Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho
Carlos Eduardo de Magalhães Mendonça Santos
Carlos Eduardo Marcon
Carlos Ney Pereira Gurgel
Carolina Orlando de Campos
Carolina Teixeira Corsini
Caroline Ferreira Ferrari
Caroline Menegaz
Caroline Orsomarzo
Caroline Prado Zanin
Celso Araujo Casseb
Charbel Chater
Charles Anderson Rocha Santos
Christina de Almeida Pedreira
Cinara Raquel Roso
Cintia Aparecida Silva de Paula Latini
Claudia Tejeda Costa
Cristiane Braga de Barros
Cristiano Fraga
Daiana Monteiro Santos
Daniela Maria de Andrade Schwerz
Daniela Mori
Danielle Viana Soares
Deives Fernando Cruzeiro
Dener Pires de Oliveira
Diana Marcondes Cesar Kambourakis
Diego Petacci
Diego Reis Massi
Diego Taglietti Sales
Diogo de Lima Cornacchioni
Eber Rodrigues da Silva
Edite Almeida Vasconcelos
Eduardo de Paula Vieira
Eduardo José Matiota
Eduardo Marques Vieira Araújo
Eduardo Santoro Stocco
Eliane Demetrio Ozelame

Elisa Augusta de Souza Tavares
Elisa Villares
Elmar Troti Junior
Emanuela Angélica Carvalho Paupério
Erica Siqueira Furtado Montes
Érika Bulhões Cavalli de Oliveira
Eudivan Batista de Souza
Evandro Bezerra
Fabiana Mendes de Oliveira
Fabio do Nascimento Oliveira
Fábio Moterani
Fabrícia Rodrigues Chiarelli
Felipe Marinho Amaral
Felipe Vianna Rossi Araujo
Fernanda Bezerra Teixeira
Fernanda Cardarelli Gomes
Fernanda Galvão de Sousa Nunes
Fernanda Itri Pelligrini
Fernanda Miyata Castello Branco
Fernando Corrêa Martins
Fernando Maidana Miguel
Filipe de Paula Barbosa
Flávia Ferreira Jacó de Menezes
Flavio Bretas Soares
Franciane Aparecida Rosa
Francielli Gusso Lohn
Francisco Charles Florentino de Sousa
Frederico Monacci Cerutti
Gabriel Callado de Andrade Gomes
Gabriel da Silva Medeiros
Gabriel Garcez Vasconcelos
Gabriel Gori Abranches
Gabriela Battasini
Gabriela Sampaio Barros Prado Araújo
Géssica Osórica Grecchi Amandio
Giuliano Motta
Gláucia Regina Teixeira da Silva
Guilherme Maróstica Siqueira Lima
Gustavo Campos Padovese
Gustavo Elias de Morais Freitas

Gustavo Ghirello Brocci
Gustavo Kiyoshi Fujinohara
Gustavo Rafael de Lima Ribeiro
Gustavo Schild Soares
Hamilton Hourneaux Pompeu
Hantony Cássio Ferreira da Costa
Helder Campos de Castro
Igor Cardoso Garcia
Isabela Parelli Haddad Flaitt
Ítalo Menezes de Castro
Itatiara Meurilly Silva Lourenço
Ivana Meller Santana
Ivi Martins Caron
Ivo Roberto Santarém Teles
Jefferson do Amaral Genta
Jerônimo Azambuja Franco Neto
Jerônimo José Martins Amaral
João Forte Junior
João Paulo Gabriel de Castro Dourado
Jobel Amorim das Virgens Filho
Jorge Batalha Leite
José Carlos Soares Castello Branco
Josley Soares Costa
Júlia Garcia Baptistuta
Julia Pestana Manso de Castro
Juliana Baldini de Macedo
Juliana Dejavite dos Santos Chamone
Juliana Eymi Nagase
Juliana Ferreira de Moraes
Juliana Garcia Colombo
Juliana Herek Valério
Juliana Petenate Salles
Juliana Ranzani
Juliana Varela de Albuquerque Dalprá
Juliana Wilhelm Ferrarini Pimentel
Karoline Sousa Alves Dias
Katiussia Maria Paiva Machado
Laila Mariana Paulena Macedo
Laís Cerqueira Tavares
Laura Rodrigues Benda

Leo Mauro Ayub de Vargas e Sa
Leonardo Drosda Marques dos Santos
Leonardo Grizagoridis da Silva
Leopoldo Antunes de Oliveira Figueiredo
Letícia Stein Vieira
Lin Ye Lin
Lívia Heinzmann
Lívia Soares Machado
Lorena Cordeiro de Vasconcelos
Lorena de Mello Rezende Colnago
Lourdes Ramos Gavioli
Luana Madureira dos Anjos
Luciana Bühner Rocha
Luiz Evandro Vargas Duplat Filho
Luiz Felipe Sampaio Briselli
Luiza Teichmann Medeiros
Lyvia Agra de Miranda
Maiza Silva Santos
Marcela Aied Moraes
Marcele Carine dos Praseres Soares
Marcelle Coelho da Silva
Marcelo Azevedo Chamone
Marcelo Lopes Pereira Lourenço de Almeida
Marcelo Pereira das Neves
Marcia Cristina de Carvalho Wojciechowski Domingues
Márcia Sayori Ishirugi
Márcio Almeida de Moura
Marcio Fernandes Teixeira
Marcos Antonio Idalino Cassimiro Filho
Marcos Scalercio
Marcos Vinicius Coutinho
Marcos Vinícius de Paula Santos
Marcylena Tinoco de Oliveira
Maria Alice Severo Kluwe
Maria Fernanda Maciel Abdala
Maria Fernanda Zippinotti Duarte
Mariana Kawahashi
Mariana Mendes Junqueira
Mariana Nascimento Ferreira
Marina de Almeida Aoki

Martha Campos Accurso
Mateus Brandão Pereira
Mateus Hassen Jesus
Matheus de Lima Sampaio
Mayra Almeida Martins da Silva
Michel de Barcelos Santos
Milena Barreto Pontes Sodre
Moisés Timbó de Oliveira
Murilo Augusto Alves
Natan Mateus Ferreira
Nayara Pepe Medeiros de Rezende
Nayra Gonçalves Nagaya
Norma Gabriela Oliveira dos Santos Moura
Orlando Losi Coutinho Mendes
Patricia Catania Ranieri de Almeida
Patrícia Pinheiro Silva Velloso
Patrícia Rebouças Franceschet Guimarães
Paula Becker Montibeller Job
Paula Cristhina Ransolin Guimarães
Paula Gabriela Andrade Cavalcante
Paula Gouvea Xavier Costa
Paula Lorente Ceolin
Paula Maria Amado de Andrade
Paulo Cobre
Pedro Etienne Arreguy Conrado
Pedro Valery Mirra Gibelli David
Poliana Fontenele Arraes Mendes
Pollyanna Nunes Araújo
Priscila Duque Madeira
Rachel Werner
Rafael Baldino Itaquy
Rafaela Lourenço Marques
Ramon Magalhães Silva
Raphael Jacob Brolio
Raquel Marcos Simões
Rebeca Sabioni Stopatto
Renan Olimpico Gaeta
Renata Bonfiglio
Renata Curiati Tiberio
Renata Franceschelli de Aguiar Barros

Renata Maximiano de Oliveira Chaves
Renata Orsi Bulgueroni
Renata Prado de Oliveira
Renato de Oliveira Luz
Renato Ornellas Baldini
Rerison Stênio do Nascimento
Rhiane Zeferino Goulart
Ricardo Koga de Oliveira
Ricardo Léo de Paula Alves
Ricardo Tsuioshi Fukuda Sanchez
Roberta Carolina de Novaes e Souza Dantas
Roberto Benavente Cordeiro
Rodrigo Acuio
Rodrigo de Arraes Queiroz
Roque Antonio Porto de Sena
Rosa Fatorelli Tinti Neta
Rosângela Lerbachi Batista
Roselene Aparecida Taveira
Samantha Fonseca Steil Santos e Mello
Samuel Batista de Sá
Sandra Sayuri Ikeda
Saulo Caetano Coelho
Sebastião Abreu de Almeida
Sheila Lenuza Amaro de Souza
Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar
Silvio Luiz de Souza
Talita Luci Mendes Falcão
Tâmara Luiza Vieira Rasia
Tamara Valdívia Abul Hiss
Tânia Bede Barbosa
Tarcila de Sá Sepulveda Araújo
Tatiana Agda Júlia Elenice Helena Beloti Maranesi Arroyo
Tatiane Botura Scariot Lima
Tatiane Pastorelli Dutra
Thaís Tannús de Carvalho
Thatyana Cristina de Rezende Esteves de Andrade
Thiago Barletta Canicoba
Thiago Salles de Souza
Thomaz Moreira Werneck
Tiago Dantas Pinheiro

Valdir Rodrigues de Souza
Valéria Baião Maragno
Valter Hugo da Nóbrega Araújo
Vanessa Anitablian Baltazar
Vanessa Aparecida dos Santos
Vanessa de Almeida Vignoli
Vanessa Diniz Donato Siqueira
Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Victor Góes de Araujo Cohim Silva
Victor Pedroti Moraes
Vinicius José de Rezende
Vitor Pellegrini Vivan
Vitor Saulo Jorge Souza Vescio
Vivian Chiaramonte
Vivian Pinarel Dominguez
Viviany Aparecida Carreira Moreira Rodrigues
Walter Rosati Vegas Junior
Willian Alessandro Rocha
Yara Campos Souto

Produção Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental
Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

Revisão Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

Fotos Secretaria de Comunicação Social/Acervo Pessoal

