

*Este Informativo organizado pelo **NUGEPNAC** tem por objetivos destacar ementas recentes, inéditas, peculiares e/ou importantes deste Regional, não consistindo em repositório oficial de jurisprudência.*

2ª TURMA

CONSÓRCIO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO MUNICÍPIO. Reconhece-se a responsabilidade solidária dos consorciados, pois a sua primordial função é a realização de objetivos de interesse comum, conforme preconiza o artigo 1º da Lei 11.107/05. O caso não envolve a relação de emprego terceirizada, marcada pelo binômio “tomador-prestador de serviços” (Súmula 331, do C. TST e artigo 71 da Lei 8666/93), mas sim, trata-se da união dos entes municipais para a formação de um consórcio público com a finalidade exclusiva e primordial de prestação de serviços públicos. Assim, ao se reunirem para a consecução de uma atividade comum, formando o Consórcio Intermunicipal, os consorciados respondem solidariamente (art. 265, do CC), diante da existência de grupo econômico, nos moldes do art. 2º, § 2º, da CLT. Recurso do Município a que se nega provimento. ROT 0001041-11.2021.5.09.0092, 2ª TURMA, RELATOR: DES. LUIZ ALVES, Publicação em 02.09.2022.

FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. ADPF 501. SÚMULA 450 DO TST. Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADPF 501, que julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental para “declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST”, invalidando as “decisões judiciais não transitadas em julgado que, amparadas no texto sumular, tenham aplicado a sanção de pagamento em dobro com base no art. 137 da CLT”, impõe-se excluir a condenação da dobra das férias que, usufruídas dentro do período concessivo, tenham sido remuneradas intempestivamente. Recurso da ré a que se dá provimento. ROT 0001004-29.2021.5.09.0562, 2ª TURMA, RELATOR: DES. LUIZ ALVES, Publicação em 02.09.2022.

ACIDENTE DO TRABALHO. CULPA EXCLUSIVA DA VÍTIMA. O agir temerário do Autor no sentido de enfiar sua mão dentro de uma máquina “que serve para moer papel” na tentativa de desobstruí-la, retirando resíduos que a estavam entupindo, sem fazer uso do instrumento adequado para tal procedimento, qual seja, uma vareta existente no local e utilizada especificamente para tal finalidade, foi a causa principal, o motivo nodal da ocorrência do acidente que ensejou a amputação de parte de seus dactilos. O conjunto probatório evidenciou que, durante três meses, o Reclamante foi treinado para fazer uso da máquina com a qual se acidentou e também foi orientado a como agir nos casos de entupimento do cilindro e qual procedimento adotar, tendo-lhe sido ensinado a usar a vareta para a retirada dos resíduos de papel. Portanto, o Obreiro agiu em desacordo com as orientações que lhe foram passadas, desobedecendo as instruções que lhe foram ensinadas, e tal conduta, tal agir temerário, foi o que causou o sinistro. Desse modo, trata-se de hipótese de culpa exclusiva do trabalhador vítima de acidente do trabalho, capaz de afastar eventual responsabilização patronal, pois, sendo a conduta do empregado a causa do infortúnio ocupacional, não se cogita de qualquer grau de culpa passível de ser imputável ao empregador. Recurso ordinário do Autor a que se nega provimento, no particular. ROT 0000918-66.2020.5.09.0021, 2ª TURMA, RELATOR: DES. CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA, Publicação em 02.09.2022.

ESTABILIDADE SINDICAL. REGISTRO DA CANDIDATURA. COMUNICAÇÃO À EMPRESA APÓS A RESILIÇÃO CONTRATUAL. Discute-se, no caso *sub judice*, se o Reclamante tem direito à estabilidade provisória do dirigente sindical, nos termos do disposto no artigo 543, § 5º, da CLT, sendo que, ao interpretar referida norma, a Corte Superior Laboral fixou o entendimento de que a comunicação do registro da candidatura, eleição e posse do empregado como dirigente sindical, mesmo quando feita fora do prazo estabelecido naquele preceito, é suficiente para assegurar o direito à estabilidade provisória no emprego, desde que a comunicação se dê, por qualquer meio, no curso do contrato de trabalho. É o que se depreende do teor da Súmula nº 369, item I, do C. TST. No caso dos autos, não há prova de que a empresa tenha sido comunicada, por qualquer meio, da candidatura do Autor a cargo de direção sindical antes da dispensa sem justa causa, não se cogitando, pois, de estabilidade no emprego com a consequente reintegração ou indenização correspondente. Recurso ordinário do Autor a que se nega provimento. ROT 0000018-46.2021.5.09.0022, 2ª TURMA, RELATOR: DES. CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA, Publicação em 02.09.2022.

5ª TURMA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. DEPRESSÃO. A Lei 9.029/1995 define em seu art. 1º como discriminatória a dispensa por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros. Neste sentido o entendimento consagrado pela Súmula 443 do C. TST ao presumir por discriminatória a despedida de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito. No caso a enfermidade da autora (depressão) não se encontra dentre as hipóteses previstas pela Lei 9.029/1995, tampouco comprovado estigma ou preconceito. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento neste particular. ROT-0000096-66.2022.5.09.0002, 5ª TURMA, RELATORA: DES. ODETE GRASSELLI, Publicação 05/09/2022

DANO EXISTENCIAL. INSALUBRIDADE. AUSÊNCIA DE FORNECIMENTO DE EPIS EFICAZES. NÃO CONFIGURAÇÃO. O dano existencial caracteriza-se como uma “[...] lesão ao conjunto de relações que propiciam o desenvolvimento normal da personalidade humana, alcançando o âmbito pessoal e social”. Distingue-se do dano moral por não se “restringir a uma amargura, a uma aflição, caracterizando-se pela renúncia a uma atividade concreta. O dano moral propriamente dito afeta negativamente o ânimo da pessoa, estando relacionado ao sentimento, ou seja, é um sentir, enquanto o dano existencial é um não mais poder fazer, um dever de mudar a rotina”, que “frustra projeto de vida da pessoa, prejudicando seu bem estar e sua felicidade”. No presente caso, como consignado na origem, “analisando a situação de forma objetiva, entendo que as irregularidades reconhecidas em juízo não restringiam o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, desportiva, educacional, dentre outras), muito menos a sua participação no convívio familiar e social”. A ausência de neutralização da insalubridade por meio de fornecimento de EPIs eficazes, por si só, não é suficiente para caracterizar o direito à indenização por dano existencial. Embora incontroverso que a falta de fiel observância das normas trabalhistas provoca transtornos à vida pessoal do trabalhador, razoável concluir que alcançam a esfera patrimonial, resolvendo-se com o acolhimento dos pleitos de natureza condenatória deduzidos na ação. Conferir ao fato a elástica interpretação pretendida pela demandante significa banalizar, perigosamente, a reparação do dano moral, pondo em risco seu escopo precípua de resguardar os direitos

da personalidade. Recurso ordinário da parte autora a que se nega provimento, no particular. ROT-0000087-30.2020.5.09.0017, 5ª TURMA, RELATORA: DES. ILSE MARCELINA BERNARDI LORA, Publicação 09/09/2022

RESCISÃO INDIRETA. DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO CONTRATUAL (ART. 483, “D”, CLT). DESCONTO VEDADO POR NORMA COLETIVA RESULTANDO EM FALTA DE SALÁRIO. O “desconto” salarial que gerou saldo negativo à trabalhadora é ilícito, uma vez que vedado por norma coletiva (art. 611 CLT) que atende proteção ao salário como fonte de renda do trabalhador, equivalendo a não quitação injustificada de salário. O pagamento de salário é obrigação contratual do empregador não raro, o salário representa a única fonte de subsistência do trabalhador. Daí sua natureza alimentar, bem como a previsão constitucional de sua proteção (art. 7.º, X, da CF). Ainda que os descontos decorram de débito do trabalhador não justificam a ruptura abrupta do salário ultrapassando o limite de desconto previsto na norma coletiva, sendo evidente o prejuízo e transtornos causados. De fato, na remuneração do trabalhador se encontra sua fonte de sustento, ostentando natureza alimentar, prestando-se às mais diversas necessidades pessoais e de sua família. Dessa maneira que a ruptura de um padrão remuneratório constantemente quitado tem profunda influência na vida pessoal, gerando desequilíbrio não esperado. Nesse contexto, o ato faltoso da ré reveste-se de manifesta gravidade, autorizando a rescisão contratual por culpa do empregador, com base no art. 483, alínea ‘d’, da CLT. Recurso ordinário da autora ao qual se dá provimento. ROT - 0000777-89.2021.5.09.0513, 5ª TURMA, RELATOR: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, Publicação 14/09/2022

BANCÁRIOS. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. COMPENSAÇÃO COM HORAS EXTRAS DEFERIDAS, VIGÊNCIA DA CCT 2018-2020. APLICABILIDADE DA CLÁUSULA 11º, §1º. Verifica-se a existência de ajuste coletivo vigente a partir de 1º.09.2018, para as ações ajuizadas a partir de 01.12.2018 (caso dos autos) prevendo expressamente a possibilidade de compensação do valor das horas extras referentes às 7a. e 8a. horas com o pagamento efetuado a título de gratificação de função. Verificada negociação coletiva prevendo que nas hipóteses em que há determinação judicial de afastamento do enquadramento do empregado ao cargo de confiança e fixação de jornada

de 6 horas diárias e 30 horas semanais, havendo gratificação de função diferenciada, mostra-se cabível o reconhecimento da validade do ajuste negocial, pois a gratificação de função “diferenciada” (superior à legal), e assim se sujeita ao ajuste nos seus termos e prazo das normas. Assim, as horas extras deferidas correspondentes aos meses laborados na vigência da CCT 2018/2020 comportam compensação com os valores pagos a título de gratificação/comissão de função de confiança. Importa ressaltar que não se cogita de redução salarial, vedado pelo art. 7º, VI da CRFB, haja vista que a norma referida trata da irredutibilidade do salário nominal e não se evidencia redução desse, vez que mantido o recebimento da verba gratificação de função, não obstante se preste, por compensação ditada pela regra instituidora, a compensar horas extras para aqueles não exercentes de função de confiança (art. 7º, XXVI, CF/88). Recurso ordinário da parte reclamante, ao qual se nega provimento, neste particular. ROT-0000450-16.2020.5.09.0664, 5ª TURMA, RELATOR: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, Publicação 14/09/2022

6ª TURMA

FÉRIAS. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. ADPF 501, STF. DOBRA INDEVIDA.

No 145, da CLT, dispôs-se que o pagamento das férias deve ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período e, conforme o entendimento consolidado na Súmula nº 450, pelo c. TST: “É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal”. Não obstante, em 08 de agosto de 2022, no julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 501, o c. STF entendeu por maioria que a Súmula 450, do TST, ofende os preceitos fundamentais da legalidade e da separação dos poderes. Declarada a inconstitucionalidade da Súmula 450, do c. TST, por literalidade legal da norma sancionadora, a incidência da penalidade restringe-se às hipóteses em que o empregador não respeitou o prazo de concessão das férias previsto no artigo 134, da CLT. No caso dos autos, a pretensão foi fundada exclusivamente na alegação de pagamento das férias após o prazo legal, a despeito da regular concessão, pelo que tem razão o recorrente quanto a não ser devida a dobra. Sentença reformada. ROT-0001041-56.2021.5.09.0562, 6ª TURMA, RELATOR: DES. ARNOR LIMA NETO, Publicação 05/09/2022

ASSALTOS. DANO MORAL. INDEVIDO. ÔNUS DA PROVA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA. Não há que se considerar, na hipótese, a responsabilidade objetiva, que somente tem pertinência nos casos em que a atividade empresarial desenvolvida seja de risco, o que não ocorre na situação retratada nos autos. O risco de sofrer um assalto, a despeito da desagradável constatação que se impõe, é comum a todos, não sendo razoável que a ré seja responsabilizada pelo ato de terceiro. Observe-se ainda que, consoante a regra constitucional, cumpre ao Estado a responsabilidade pela segurança pública, não havendo que se falar em culpa da reclamada por eventuais infortúnios ocorridos. Não se vislumbra, nos autos, a presença dos requisitos necessários para o deferimento da reparação por dano moral, quais sejam: ação ou omissão do agente, culpa, nexo de causalidade e dano. Não comprovou a autora que dos assaltos sofridos resultou alguma sequela. Conclui-se, portanto, que ausente qualquer indício capaz de revelar, de forma inequívoca, que alguma atitude da reclamada tenha afetado o lado social e humano da autora, de forma a impedir-lhe o convívio normal em sociedade. ROT-0000059-63.2022.5.09.0091, 6ª TURMA, RELATOR: DES. SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS, Publicação 06/09/2022

SUCESSÃO TRABALHISTA. ADMISSÃO DA OBREIRA APÓS A SUCESSÃO. AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DA EMPRESA SUCEDIDA. Caracterizada a sucessão, a empresa sucessora assume todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho da empresa sucedida como se não tivesse havido alteração, responsabilizando-se exclusivamente pelas obrigações trabalhistas dos empregados. No caso, tendo em vista que a contratação da autora ocorreu após a transferência do controle societário da ex-empregadora, não há que se falar em responsabilidade da sucedida. Sentença que se mantém. ROT-0000362-27.2020.5.09.0001, 6ª TURMA, RELATORA: DES. ROSÍRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO, Publicação 02/09/2022

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO. USO EXCESSIVO DO APARELHO DE TELEFONIA CELULAR NO CURSO DA JORNADA. LICITUDE DO ATO. DIFERENÇAS DE VERBAS RESCISÓRIAS INDEVIDAS. A justa causa é o rompimento do contrato de trabalho em razão de conduta faltosa, dolosa ou culposa, do empregado, conforme previsto no art. 482 da CLT, devendo a falta cometida se revestir

de gravidade que torne insustentável a continuidade do vínculo em consequência da clara quebra da confiança e boa-fé entre as partes, contexto que confere ao empregador o direito ao rompimento contratual sem pagamento das verbas rescisórias integrais que seriam devidas em caso de rescisão contratual sem justa causa pelo empregador. No caso em espécie, a dispensa por justa causa foi lícita, de modo que improcedem os pedidos de sua conversão para modalidade imotivada, assim como de pagamento de verbas rescisórias correspondentes e fornecimento de guias relativas ao seguro-desemprego e ao FGTS. Sentença inalterada. RORSum-0000074-24.2022.5.09.0029, 6ª TURMA, RELATOR: DES. ARNOR LIMA NETO, Publicação 05/09/2022

PRÊMIO INCENTIVO DE VENDAS (PIV). PARCELA PAGA EM FUNÇÃO DO ATINGIMENTO DE METAS. NATUREZA INDENIZATÓRIA. Segundo o entendimento desta E. Turma, o PIV, mesmo que habitual, possui natureza indenizatória, pois é regido por critérios que, se cumpridos, geram o direito à premiação. Referido programa de incentivo, assim, diz respeito a uma liberalidade condicional do empregador, não possuindo natureza salarial. Dessa forma, não deve ser integrado à remuneração para qualquer fim. Recurso da ré ao qual se dá provimento, no particular. ROT-0001220-32.2019.5.09.0021, 6ª TURMA, RELATORA: DES. ROSÍRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO, Publicação 02/09/2022

PRESCRIÇÃO BIENAL. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. ART. 7º, XXIX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E ART. 37, § 4º, DA LEI 12.815/2013. TERMO INICIAL. CANCELAMENTO DO REGISTRO OU DO CADASTRO NO OGMO. Conforme o inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal, a prescrição dos créditos trabalhistas dos trabalhadores urbanos e rurais é de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato. No caso dos trabalhadores avulsos, em razão das particularidades dessa específica relação de trabalho, a Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013, em seu art. 37, § 4º, estabelece que: “As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra”. Portanto, é o cancelamento do registro ou do cadastro no OGMO que faz surgir o prazo de dois anos

para o ingresso da ação, não servindo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço, ante o cancelamento da OJ 384 da SBDI-1 do TST. RORSum-0001347-64.2019.5.09.0022, 6ª TURMA, RELATOR: DES ARNOR LIMA NETO, Publicação 05/09/2022

DIREITO INTERTEMPORAL. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017 AO CONTRATO DE TRABALHO JÁ EM CURSO QUANDO DO INÍCIO DA VIGÊNCIA DO REFERIDO DIPLOMA LEGAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO. Do ponto de vista jurídico, as parcelas devidas pelo empregador são oriundas de contratos de trato sucessivo, no qual as parcelas vencem no decorrer do tempo e, portanto, alcançam antigas e novas legislações no tempo, sejam mais benéficas ou onerosas para as partes. Diante disso, não se reputa haver direito adquirido a valores cujo fato gerador tenha ocorrido posteriormente à exclusão do direito pela nova lei, e, por consequência, não há se falar em irredutibilidade salarial. Conclusão em sentido contrário seria dar ultratividade à lei revogada em detrimento da nova legislação, com violação ao princípio da legalidade. Do ponto de vista social, determinar que os contratos anteriores à vigência da nova lei mantenham os direitos oriundos da legislação revogada seria um verdadeiro estímulo para que os empregadores demitissem seus empregados e contratassem novos, para fins de enquadramento no novo ordenamento. Isso, por óbvio, causaria demasiados prejuízos à classe trabalhadora. Pelo exposto, tem-se que a nova lei se aplica imediatamente, inclusive quanto aos contratos em vigor. E dessa conclusão não se extrai qualquer violação ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e à coisa julgada, pois as situações fáticas ocorridas antes da vigência da referida lei se mantêm preservadas, pois não se está a determinar a retroação da nova legislação, mas tão somente sua vigência imediata. RORSum- 0000384-81.2021.5.09.0088, 6ª TURMA, RELATORA: DES. JANETE DO AMARANTE, Publicação 02/09/2022

7ª TURMA

DOENÇA EQUIPARADA A ACIDENTE DE TRABALHO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. COVID-19. No presente caso, considerando a atividade desempenhada pela autora (fiscal de caixa), em supermercado e Home Center, e o cenário de pandemia vivenciado, especialmente durante o contrato da de cujus, não há como se presumir a natureza ocupacional da contaminação por Covid-19. Restou comprovado nos autos que a parte ré cumpriu os protocolos de segurança exigidos pelas autoridades. Sentença que se mantém. ROT-0000012-34.2022.5.09.0659, 7ª TURMA, RELATORA: Des. ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO, Publicação 05/09/2022

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. POSSIBILIDADE. Com o advento da Reforma Trabalhista admitiu-se a possibilidade de redução do intervalo intrajornada para no mínimo 30 minutos, através de negociação coletiva. Nesse contexto, com especial ênfase no princípio da “intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva” (§ 3º do art. 8º da CLT), considera-se válida previsão em norma coletiva que reduz o intervalo intrajornada para 47 minutos, o qual se mostra bem superior ao mínimo de 30 minutos previsto em lei. ROT-0000669-74.2021.5.09.0670, 7ª TURMA, RELATOR: DES. MARCUS AURELIO LOPES, Publicação 12/09/2022

AUDIÊNCIA POR VIDEOCONFERÊNCIA. PARTE QUE NÃO DISPÕE DE MEIOS TÉCNICOS PARA ACESSO. ACESSO À JUSTIÇA E AMPLA DEFESA. ART. 5º, LV, DA CONSTITUIÇÃO. RESOLUÇÃO Nº 314, ART. 6º, §§ 1º E 3º DO CNJ. Realizar audiência por videoconferência quando a parte expressamente informa que não possui os meios técnicos para acessá-la não se compadece com os direitos fundamentais de acesso à Justiça e da ampla defesa. Inteligência dos arts. 5º, LV da Constituição e 6º, §§ 1º e 3º da Resolução nº 314 do CNJ. Nulidade reconhecida. Recurso do autor a que se dá provimento. ROT- 0000579-78.2021.5.09.0084, 7ª TURMA, RELATORA: DES. ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO, Publicação 09/09/2022

PRÊMIO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INTEGRALMENTE APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. INTEGRAÇÃO SALARIAL INDEVIDA. Os valores pagos ao empregado por liberalidade do empregador em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado, ainda que habituais, não integram o salário (art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT). Recurso da autora ao qual se nega provimento, no particular. ROT- 0001104-39.2020.5.09.0652, 7ª TURMA, RELATOR: DES. BENEDITO XAVIER DA SILVA, Publicação 06/09/2022

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE PROMOVER A CONTRATAÇÃO E A MATRÍCULA DE APRENDIZES. BASE DE CÁLCULO. EXCEÇÕES PREVISTAS EM LEI. Somente as exceções expressamente previstas em lei devem ser consideradas para a apuração da base de cálculo do percentual da cota de aprendizes, nas quais não se incluem atividades vedadas para menores. Possibilidade de contratação de aprendizes até a idade de 24 anos. Recurso da ré a que se dá parcial provimento para que sejam observadas as exceções previstas no § 1º do art. 52 do Decreto 9.579/2018. ROT- 0000816-95.2020.5.09.0004, 7ª TURMA, RELATOR: DES. BENEDITO XAVIER DA SILVA, Publicação 01/09/2022

EMPRESA “DE APLICATIVO”. SERVIÇO DE TRANSPORTE. INTERMEDIÇÃO DIGITAL DE NEGÓCIOS. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. A ré não se caracteriza como uma empresa de transportes, mas sim como uma intermediadora digital de negócios - e não de mão de obra -, facilitando os pedidos de corridas dos usuários passageiros aos usuários motoristas, ambos cadastrados na plataforma. Trata-se de ajuste meramente comercial entre os usuários passageiros, os usuários motoristas e a empresa ré, sem qualquer intermediação de mão de obra por parte desta última. Logo, a ré não exerce qualquer tipo ingerência em relação aos serviços prestados pelos usuários motoristas, não havendo que se falar em vínculo de emprego. Recurso ordinário do autor a que se nega provimento. ROT- 0000027-03.2022.5.09.0659, 7ª TURMA, RELATORA: DES. ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO, Publicação 05/09/2022

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTOBOY PROPRIETÁRIO DA MOTOCICLETA. EMPRESA DE ENTREGAS. TRABALHO ESSENCIAL À ATIVIDADE FIM DO EMPREENDIMENTO. TRABALHO SUBORDINADO E NÃO EVENTUAL. PEJO-TIZAÇÃO. Tratando-se de empreendimento cuja finalidade é exclusivamente a entrega rápida, o trabalho do motoboy entregador se insere dentre os fatores de produção indispensáveis aos fins do empreendimento, caracterizando-se a subordinação jurídica objetiva, como também o trabalho não eventual. O fato de o motoboy ser o proprietário da motocicleta não descaracteriza, por si só, o vínculo empregatício, por se tratar de instrumento de trabalho, e não de fator de produção. A prática do empregador de exigir que os motoboys prestassem serviços sob a cortina de uma pessoa jurídica é nula, nos termos do art. 9º, da CLT, não impedindo a caracterização do vínculo empregatício, uma vez presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º, da CLT. ROT- 0000219-10.2021.5.09.0678, 7ª TURMA, RELATOR: DES. EDUARDO MILLEO BARACAT, Publicação 02/09/2022

CORTADOR DE CANA. DIAS DE CHUVA. BASE DE CÁLCULO PREVISTA EM INSTRUMENTO COLETIVO. A previsão em acordo coletivo, no sentido de que os dias não trabalhados em razão de chuva, sejam remunerados apenas sobre o piso salarial da categoria, sem incluir a remuneração variável (metro de cana cortada), afronta o artigo 457 da CLT e o artigo 2º do texto consolidado pelo qual cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica. Recurso do reclamante a que se dá provimento. ROT- 0001553-46.2017.5.09.0023, 7ª TURMA, RELATOR: DES. CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA, Publicação 02/09/2022

PETIÇÃO INICIAL. PRINCÍPIO DA SIMPLICIDADE. Consta da inicial pedido de reconhecimento de vínculo de emprego no período de agosto de 2017 a 15/09/2017 (item “a” do rol de pedidos - fl. 14), não constando de referido rol a condenação da Ré ao pagamento das parcelas decorrentes do reconhecimento de vínculo. Contudo, do item 2 da petição inicial, em que se encontra a causa de pedir quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego em período anterior ao constante do registro em CTPS, extrai-se referida pretensão. No processo do trabalho, ao contrário do que ocorre no processo civil, a aferição dos requisitos da petição inicial deve ser feita com os olhos voltados para o princípio da simplicidade ou da informalidade, mormente quando ainda está em vigor, no

ordenamento jurídico pátrio, o princípio do *jus postulandi*, e diante do que dispõe o art. 840, §1º, da CLT, que exige, para a regularidade da petição inicial, apenas uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio. Somente nas hipóteses em que a petição inicial trabalhista, pela forma como foi redigida, não apresentar causa de pedir ou se apresentar exageradamente obscura /genérica, é que se pode declarar a sua inépcia, uma vez que, sendo assim, cerceia o direito de defesa da parte adversa, garantido na atual Constituição da República, e, ato contínuo, impede que o Juízo entregue satisfatoriamente a tutela jurisdicional. Segundo o Diploma Adjetivo Civil: “Art. 322. O pedido deve ser certo. (...) §2º A interpretação do pedido considerará o conjunto da postulação e observará o princípio da boa-fé.” A norma processual civil adota o entendimento jurisprudencial prevaiente. O C. STJ, ao exercer o múnus constitucional que lhe é atribuído para exercício da uniformização da jurisprudência federal e interpretação das leis federais decidiu em acórdão paradigmático que o pedido deve ser interpretado de acordo com toda a petição inicial, observando o conjunto da postulação, *verbis*: “REsp 1049560 PROCESSUAL CIVIL. PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO. INTERPRETAÇÃO AMPLA. POSSIBILIDADE. 1. O pedido deve ser extraído da interpretação lógico-sistemática da petição inicial, a partir da análise de todo o seu conteúdo. Precedentes. 2. O pedido deve ser interpretado como manifestação de vontade, de forma a tornar efetivo o processo, amplo o acesso à justiça e justa a composição da lide. Precedentes. 3. A decisão que interpreta de forma ampla o pedido formulado pelas partes não viola os arts. 128 e 460 do CPC, pois o pedido é o que se pretende com a instauração da ação. Precedentes. 4. Recurso especial provido. (STJ - REsp: 1049560 MG 2008/0085185-3, Relator: Ministra NANCY ANDRIGHI, Data de Julgamento: 04/11/2010, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 16/11/2010).” Nesse sentido, predomina o entendimento no sentido que a interpretação do pedido deve ser realizada de acordo com as regras pertinentes à interpretação da declaração de vontade (arts. 112 e 113 Código Civil), realizando-se uma análise contextual do pedido declarado em item próprio da peça de ingresso em conjunto com a fundamentação da peça, de forma a extrair a real pretensão da parte. Tem-se, portanto, que o pedido deve ser interpretado para além da literalidade. Recurso ordinário da parte autora provido. ROT- 0000027-75.2022.5.09.0053, 7ª TURMA, RELATORA: DES. ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPÃO, Publicação 09/09/2022

NULIDADE DE AUTOS DE INFRAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91. PERCENTUAL MÍNIMO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS.

Trata-se de ação anulatória de autos de infração que resultaram na imputação de multas à demandante em razão do não preenchimento do percentual mínimo de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência e em virtude da dispensa imotivada de empregados deficientes sem a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social, em desacordo com o art. 93 da Lei 8.213/91. As ações afirmativas visam eliminar a desigualdade gerada pela discriminação de determinado segmento da sociedade, tendo como alicerce o princípio da igualdade, haja vista que dentre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil encontram-se a erradicação da marginalização e a promoção do bem de todos “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, III e IV, da CF). Ainda, a Convenção nº 159 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece como finalidade da Política de Reabilitação Profissional e Emprego Para Pessoas Deficientes assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho. De acordo com as normas legais específicas (art. 84 e 93 da Lei n. 8.213/91) a “reserva de mercado” é voltada para diversas pessoas, e a impossibilidade de contratação destas, por falta de demanda, deve ser robustamente comprovada, sob pena de tornar vazia a ação afirmativa que visam assegurar. Com efeito, injunções pontuais e esparsas, como as procedidas, dentre elas o cadastro junto à agência do trabalhador, não levam a uma efetiva contratação, de vez que há de se empreender esforço reiterado, sistemático e efetivo, sem se olvidar da necessidade de qualificação da pessoa com deficiência. Não comprovou a demandante ter esgotado os recursos de divulgação, promoção de empregos e contratação de pessoas com deficiência e/ou beneficiários reabilitados, pois não se extrai dos autos tenha atuado com regularidade na formalização de convênios com entidades voltadas à inserção do trabalhador no mercado de trabalho ou outras medidas eficazes para captação de candidatos. Vale ressaltar que a intermediação das Agências do Trabalhador de Campina Grande do Sul e Curitiba somente restou demonstrada nos meses de novembro de 2018 e maio de 2019. A campanha publicitária (única publicação em jornal - abril de 2019), por sua vez, também foi pontual e insuficiente a propiciar efetividade. O número de PCDs e reabilitados empregados da parte autora (apenas um contratado das oito vagas), de fato, é insuficiente, assim como se revelaram insuficientes as

medidas adotadas na tentativa de cumprir a cota legal. Não se ignora a existência de uma série de dificuldades e problemas enfrentados para a inclusão de PCDs e reabilitados no mercado de trabalho, dentre eles a falta de qualificação de tais trabalhadores, o recebimento de benefício de prestação continuada da assistência social, a deficitária atuação do INSS na reabilitação de beneficiários e seu eficiente encaminhamento, dentre outros. Ainda, há necessidade de qualificação profissional para o incremento do acesso e manutenção dos contratos de trabalho das pessoas com deficiência e reabilitados, porém a ausência ou insuficiência da qualificação não exime as empresas de sua obrigação legal de contratar tais trabalhadores. A entender-se justificada a omissão empresarial sob tais pressupostos, estar-se-ia a alimentar o círculo vicioso da não qualificação/exclusão que é justamente a chaga que se busca eliminar. As empresas não estão eximidas de contratar trabalhadores com deficiência, inclusive porque podem se servir de convênios com diversas entidades governamentais e ONGs voltadas à sua qualificação e inserção no mercado de trabalho, a fim de romper a oferta de baixos salários e permitir que tais trabalhadores possam abdicar do benefício da prestação continuada tendo uma remuneração mais vantajosa. Saliente-se que escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência dispõem cadastro de associados e meios de acesso aos potenciais candidatos aos empregos, não tendo a empregadora providenciado a disponibilização das vagas junto aos reabilitados dos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional de Seguridade Social ou a oferta de vagas junto às referidas entidades representativas dos deficientes. Ademais, ante a ampla utilização de redes sociais, seria uma ferramenta eficiente para se angariar os candidatos no perfil necessário. Recurso ordinário a que se dá provimento. ROT- 0000121-07.2021.5.09.0684, 7ª TURMA, RELATORA: DES. ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO, Publicação 09/09/2022
