

*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.*

1ª TURMA

I - AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ASSÉDIO ELEITORAL - DANO MORAL COLETIVO. O assédio eleitoral não se perfaz apenas com condutas relacionadas a ameaça, coação ou obtenção de vantagem ou benefício, podendo ser caracterizada também pelo constrangimento do trabalhador, no local de trabalho ou em situações relacionadas ao trabalho, com a finalidade de influenciar a orientação política e o voto deste, configurando ilegítima interferência na liberdade de consciência e de orientação política do trabalhador, o que ficou devidamente comprovado pelo teor do e-mail enviado pelo sócio da ré. No caso, ficou devidamente provado que o sócio da ré quis utilizar o seu poder econômico e patronal para influenciar os votos de seus empregados, sendo que o exercício do direito de voto é personalíssimo e sagrado em uma democracia, devendo cada cidadão guardar para si a sua própria opinião quanto a ser o melhor candidato, a melhor proposta, para as eleições governamentais e/ou parlamentares, não cabendo ao empregador ou quem o represente utilizar o seu poder patronal ou econômico para divulgar a todos os seus empregados a sua própria opinião quanto a preferência a determinado candidato ou contrário a outro. Ao contrário do que diz a parte ré, não se trata de mero de direito de manifestação do empregador, pois até esse direito tem limites constitucionais e legais, não podendo ser extrapolado para intimidar ou ameaçar, mesmo que de forma velada, seus empregados, diante de suas escolhas políticas em eleições governamentais e/ou parlamentares, pois esse tipo de atitude mancha o estado democrático brasileiro, fere a liberdade de escolha política dos cidadãos e cidadãs brasileiras, e não pode ser tolerada nem permitida pelo Poder Judiciário, muito

menos pela Justiça do Trabalho, a qual também tem a responsabilidade de reprimir tais atitudes antidemocráticas, inconstitucionais e ilegais. Portanto, concluo que a empresa ré infringiu os princípios constitucionais inerentes à democracia brasileira (arts. 1º e V, 5º, VI e VIII, e 14, todos da CRFB de 1988) e também os arts. 186 e 187 do Código Civil, art. 21 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), art. 25 da Pacto de Direitos Civis e Políticos da ONU - PIDCP/ONU de 1966 (Decreto nº 592/1992) e previsto nos arts. 13 e 32 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - CADH/OEA, 1969 (Decreto nº 678/1992), art. I, "a" da Convenção 111 da OIT, Recomendação 206 e Convenção nº 190 da OIT), caracterizando o assédio moral eleitoral à coletividade, nos termos de que trata o art. 2º da Resolução do CSJT nº 355/2023. Consigno que é irrelevante a discussão acerca da quantidade de empregados atingidos pela conduta ilícita do preposto da ré, uma vez que a configuração do assédio eleitoral independe do número de trabalhadores que receberam o e-mail, bastando que haja constrangimento do trabalhador em situações relacionados ao trabalho, o que foi devidamente provado no feito. Entendo que nos casos de assédio eleitoral, o dano é "in re ipsa", derivando do próprio ato ilícito praticado, que viola direitos constitucional e internacionalmente assegurados, ultrapassa a esfera individual e causa dano à coletividade, ensejando dano moral coletivo a ser reparado. Condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo mantida. II - AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - ASSÉDIO ELEITORAL NO SEGUNDO TURNO DA ELEIÇÃO PRESIDENCIAL DE 2022 - TUTELA INIBITÓRIA - PERDA DO OBJETO. No caso, ficou devidamente comprovado que a ré, por meio de seu sócio, praticou assédio eleitoral em face de seus empregados, ato que deve ser veemente repudiado. No entanto, entendo que a tutela inibitória pretendida, bem como a determinação de publicação de nota de retratação pela ré, perderam seu objeto, na medida em que o ato praticado esteve voltado exclusivamente às eleições presidenciais do ano de 2022, período em que se observou intensa polarização política, a prática de ato irresponsáveis e criminosos de alguns fanáticos culminaram em mortes de pessoas inocentes, em paralisação de estradas pelo país, em desordem, em arruaças, em destruição do patrimônio público em Brasília, como acompanhamos pela imprensa escrita e televisiva, no dia 08 de janeiro de 2023. Não há nenhuma evidência factível de que tal ato será objeto de repetição nas próximas eleições, quer municipais, estaduais ou mesmo presidencial, não sendo nem

sequer possível cogitar quem serão os candidatos, os partidos políticos envolvidos ou mesmo se os graves atos de intolerância política praticados no ano de 2022 se repetirão. Recurso do autor a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0000771-92.2023.5.09.0002. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA.

Data de julgamento: 27/02/2024. Publicado em 05/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/e63nq>

AÇÃO CIVIL PÚBLICA - TUTELA INIBITÓRIA - VIOLAÇÕES A NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO EMPREGADO - OBRIGAÇÕES REGULARIZADAS - PREVENÇÃO DE ILÍCITOS FUTUROS. Incontroverso que a ré descumpria normas relativas à segurança do empregado, irregularidades que somente foram sanadas no curso da ação. No entanto, o cumprimento das obrigações pela ré não se traduz em perda de objeto, ausência de interesse pelo autor ou mesmo indeferimento do pedido, na medida em que a pretensão objeto da inicial é a concessão de tutela inibitória, prevista no art. 497, parágrafo único, do CPC. Como ensina Daniel Amorim Assumpção Neves, “A tutela inibitória é sempre voltada para o futuro, com o porvir, tendo como objetivo impedir a prática de um ato ilícito, o que pode ocorrer de três formas: (a) evitar a prática originária do ato ilícito, ou seja, impedir em absoluto a ocorrência de tal ato, hipótese na qual a tutela preventiva será conhecida como tutela inibitória pura; (b) impedir a continuação do ato ilícito, na hipótese de ato ilícito continuado; (c) impedir a repetição de prática de ato ilícito. Importante notar que, mesmo que exista ato ilícito praticado, a tutela inibitória não é voltada para essa realidade, já que faz parte do passado e, portanto, será objeto da tutela reparatória. Sempre voltada para o futuro, a tutela inibitória não diz respeito, tampouco gera seus efeitos sobre aquilo que já ocorreu. [...]. A tese da tutela inibitória funda-se na exata definição de ato ilícito, cuja prática se pretende evitar. [...] A tutela inibitória, sempre voltada para o futuro, buscando evitar a prática de ato ilícito, preocupa-se exclusivamente com o ato contrário ao direito, sendo-lhe irrelevante a culpa ou o dolo e o dano.” (in Novo código de processo civil comentado. 3. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2018, p. 875-877 - destaquei). Nessa linha, à margem da discussão do momento em que as obrigações foram cumpridas (se antes ou após o

ajuizamento da ação), o fato é que a própria ré reconhece que não cumpria integralmente as obrigações objeto da inicial, razão pela qual, independentemente da atual situação de conformidade das condutas da ré, deve ser mantida a sentença que concedeu a tutela inibitória ao autor. Recurso da ré a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0000276-36.2021.5.09.0643. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA.

Data de julgamento: 27/02/2024. Publicado em 05/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7nd8i>

AERONAUTA. TEMPO DE DESLOCAMENTO HOTEL-AEROPORTO FORA DA BASE. NÃO INTEGRAÇÃO. ART. 23, PARÁGRAFO SEGUNDO DA LEI Nº 7.183/84. O art. 23, § 2º da Lei 7.183/1984, vigente no período imprescrito, estabelece que “O tempo gasto no transporte terrestre entre o local de repouso ou da apresentação, e vice-versa, ainda que em condução fornecida pela empresa, na base do aeronauta ou fora dela, não será computado como de trabalho para fins desta Lei.” Para o período posterior, não há dispositivo congênere quanto ao tempo de deslocamento fora da base (art. 25, § 1º, da Lei 13.475/2017: “§ 1º O tempo de deslocamento entre o aeroporto definido como base contratual e o aeroporto designado para o início do voo será computado na jornada de trabalho e não será remunerado.”). Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0000324-24.2021.5.09.0892. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA.

Data de julgamento: 27/02/2024. Publicado em 01/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/hz116>

CÂMERA DE VIGILÂNCIA DENTRO DO VESTIÁRIO – DANO MORAL CONFIGURADO – INDENIZAÇÃO DEVIDA. No caso, é incontroversa a existência de câmera de vigilância dentro do vestiário feminino. Assim, reconhecida, pela ré, a instalação de câmera de vigilância dentro do vestiário feminino (o que também foi provado pelos vídeos juntados pela autora, cabia à ré provar que o equipamento nunca operou, nos termos do art. 818, II,

da CLT. No entanto, nenhuma prova produziu neste sentido. A conduta da ré é grave, pois expõe, injustificadamente, a intimidade e a imagem das trabalhadoras, bens juridicamente tutelados, em total abuso do poder diretivo, configurando dano moral passível de indenização. Recurso da autora a que se dá parcial provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0001925-21.2022.5.09.0669. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA.

Data de julgamento: 27/02/2024. Publicado em 05/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ojfk>

JUSTA CAUSA. COMENTÁRIOS DE CUNHO RACISTA. MAU PROCEDIMENTO CARACTERIZADO. INCIDÊNCIA DO ART. 482, B, DA CLT. O mau procedimento, conforme leciona Alice Monteiro de Barros, “caracteriza-se quando evidenciado comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que firam a discricção pessoal, as regras do bom viver, o respeito, o decoro, ou quando a conduta do obreiro configurar impolidez ou falta de compostura capazes de ofender a dignidade de alguém, prejudicando as boas condições no ambiente de trabalho. A falta não se configura se ausente a infringência ao cumprimento do dever social de boa conduta.” (Curso de direito do trabalho. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo : LTr, 2017. p. 585). Uma vez comprovado que a autora fez comentários de cunho racista contra os colegas pretos, referindo-se ao seu tom de pele, além de menosprezar a louvável política afirmativa da ré com relação à raça negra, está caracterizado o mau procedimento, que deu ensejo à justa causa da empregada. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0000490-63.2023.5.09.0673. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA.

Data de julgamento: 27/02/2024. Publicado em 01/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7z84z>

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. CÂNCER. DOENÇA ESTIGMATIZANTE. A dispensa discriminatória está prevista na Lei nº 9.029/1995, cujo art. 1º dispõe que “É proibida a

adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”. Desse modo, para caracterizar a existência de dispensa discriminatória é preciso que haja ato claro que indique que o desligamento se deu de forma a distinguir, excluir ou não observar a igualdade de oportunidades em matéria de emprego, conforme art. 1º da Convenção nº111 da OIT. O câncer é considerado doença grave com caráter estigmatizante, nos termos da Súmula 443, do TST, pelo que se inverte o ônus da prova, ficando a encargo da parte reclamada comprovar que a dispensa ocorreu por motivos econômicos e financeiros por ela enfrentados, o que não ocorreu na hipótese. Recurso da ré a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma).

Acórdão: 0000974-37.2022.5.09.0019. Relatora: NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 15/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/0e5qq>

2ª TURMA

ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - ADMISSÃO EM NOVO EMPREGO NO CURSO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO. Empregado com estabilidade provisória decorrente de acidente de trabalho, admitido em novo emprego no curso do período estabilitário, não pode sofrer limitação da indenização por este fato. A indenização deriva do direito à estabilidade e este direito é conferido na integralidade. Preenchidos os requisitos para a garantia de emprego, é irrelevante a obtenção de novo emprego na concessão da indenização substitutiva referente ao período estabilitário. Recurso do autor a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0000523-11.2023.5.09.0008. Relator:a ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 15/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/k2v4z>

NULIDADE DA SENTENÇA POR CERCEAMENTO DE DEFESA. ATRASO INJUSTIFICADO DA AUDIÊNCIA. APLICAÇÃO DO ART. 815, §2º, DA CLT. No caso, as partes aguardaram a admissão na sala de audiências virtual por, aproximadamente, 01 hora e 30 minutos, sem nenhum contato ou retorno sobre o motivo do atraso. Assim, cabível a presunção de que o atraso foi injustificado, uma vez que a procuradora poderia ter sido, ao menos, avisada do atraso da pauta pela Escrivania ou admitida na sala da audiência virtual para aguardar sua realização, especialmente pois foi determinada a realização do ato de forma telepresencial obrigatoriamente. Recurso do reclamante a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0000800-45.2022.5.09.0660. Relatora: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 14/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/eel2q>

AÇÃO DE CUMPRIMENTO. FORNECIMENTO DE RAIS E GFIP. Ainda que a parte ré não cumpra obrigação de fazer estipulada em cláusula coletiva, a pretensão do Sindicato autor não merece acolhida. Isso porque apenas há falar em deferimento da pretensão do Sindicato quando houver apresentação de justificativa plausível para a exigência da obrigação de fazer, sob pena de insucesso da demanda. Deferir o cumprimento da obrigação de fazer e o pagamento da multa convencionada, quando não constatado o interesse do ente sindical na entrega dos documentos relacionados à contribuição sindical, não atende ao interesse dos trabalhadores, mas tão somente do sindicato, uma vez que a multa reverte em favor deste.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0000162-67.2023.5.09.0016. Relator: LUIZ ALVES.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 14/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/8er89>

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. PREENCHIDOS OS REQUISITOS DO ART. 855-D DA CLT, A AVENÇA DEVE SER HOMOLOGADA. Conforme se depreende do art. 855-D

da CLT, cabe ao magistrado analisar o acordo, o que limita a atividade jurisdicional a um juízo de delibação, não havendo espaço para juízo de mérito acerca do conteúdo da transação. Atendidos os requisitos estabelecidos nos dispositivos celetários e não se constatando o descumprimento dos requisitos de validade do negócio jurídico, tampouco prova de prejuízo manifesto ao trabalhador ou vício na vontade por ele manifestada, inexistente óbice à homologação do acordo firmado entre as partes.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0001182-11.2023.5.09.0011. Relator: LUIZ ALVES.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 13/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/v4qov>

VÍNCULO DE EMPREGO. AGENTE AUTÔNOMO DE INVESTIMENTOS. O ingresso do agente de investimento no quadro societário, sem comprovação de vício de consentimento, prevista como exigência para atuação no mercado de valores mobiliários, não denota fraude, em se tratando de condição para o próprio desempenho da função. Como o agente autônomo de investimentos opera no mercado de ações com independência, vinculado a corretores de valores mobiliários, assumindo o risco do negócio, mediante aferição de remuneração variável, inclusive com a possibilidade de majoração de sua participação societária, não se caracteriza como relação de emprego, nos moldes do artigos 2º e 3º da CLT. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma).

Acórdão: 0001053-98.2022.5.09.0121. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 15/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/80ir8>

3ª TURMA

TRABALHO EXTERNO. ENQUADRAMENTO NA EXCEÇÃO DO ART. 62, I, DA CLT. ÔNUS DA PROVA DA PARTE RÉ. POSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA DEMONSTRADA. Com relação ao exercício de atividade externa, o art. 62, I, da CLT, estabelece que não são

abrangidos pelo regime da jornada de trabalho, previsto no Capítulo II do diploma legal, “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. A configuração do trabalho externo surge da impossibilidade de o empregador fiscalizar o horário de trabalho do empregado e gera, apenas, a presunção de que ele está fora do controle e da fiscalização de superior hierárquico, podendo, por esta razão, ser elidida por prova em contrário. Demonstrada a possibilidade de controle de jornada pelo empregador, não cabe o enquadramento no art. 62, I, da CLT. Recurso ordinário da parte ré desprovido. TRABALHO EXTERNO. INTERVALO INTRAJORNADA. ÔNUS DA PROVA DA PARTE AUTORA. Embora a atividade de promotor de vendas desempenhada pelo trabalhador fosse compatível com os mecanismos de controle de horários de trabalho, é evidente que, por se tratar de serviço externo, cabia a ele definir o momento e a duração de seu intervalo intrajornada e não há notícia de qualquer circunstância laboral que pudesse impedi-lo de repousar por 1h. Tratando-se de labor externo, sem a presença de metas de serviço cujo atingimento impossibilitaria a fruição de 1h de intervalo, soa irrazoável exigir que a ré entrasse em contato com o autor, diariamente, no decurso da jornada, para ordenar a interrupção do trabalho em respeito ao art. 71 da CLT, cabendo ao autor a prova da não fruição do intervalo intrajornada. Recurso ordinário da parte autora desprovido. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000731-11.2022.5.09.0014. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT.

Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/soto1>

SOCIEDADE EVANGÉLICA BENEFICENTE DE CURITIBA (SEB). SUCESSÃO DE EMPREGADOR. CONTRATO EXTINTO APÓS A IMISSÃO NA POSSE PELOS ARREMATANTES INSTITUTO PRESBITERIANO MACKENZIE E ASSOCIAÇÃO BENEFICENTE DOURADENSE. EDITAL DE LEILÃO Nº 392/2018. ARTIGOS 10, 448 E 448-A DA CLT E 141, II DA LEI Nº 11.101/2005. De acordo com o Edital de Leilão nº 392/2018, “Eventuais condenações trabalhistas decorrentes de contratos de trabalho extintos até a imissão na posse do arrematante nos bens arrematados, não lhe alcançarão”. No caso, observa-se que o contrato de trabalho

da reclamante iniciou em 17/08/1998 e permaneceu em vigor até 08/03/2023, ou seja, o contrato da autora foi extinto após a imissão na posse pelos arrematantes, havida em 01/01/2019. A cláusula do Edital de Leilão nº 392/2018 não permite uma cisão de responsabilidades dos créditos decorrentes do mesmo contrato em vigor à época da imissão da posse dos bens arrematados. Uma vez continuado o contrato de trabalho iniciado antes, para depois da imissão na posse, operasse a sucessão trabalhista, nos termos dos arts. 448 e 448-A da CLT. O disposto no art. 141, II, da Lei nº 11.101/2005 se refere àquelas situações referidas no edital acima transcrito, no sentido de que não haveria sucessão em relação aos contratos extintos antes da imissão na posse. Tanto é que do rol de processos referidos no Edital de Leilão nº 392/2018, só constavam créditos relativos a contratos de trabalho rescindidos antes da imissão na posse, ou seja, antes de 01/01/2019. A lógica do referido Edital foi de que a integralidade dos créditos decorrentes dos contratos de trabalho extintos antes de 01/01/2019 deveria ser suportada pelo resultado da arrematação dos ativos da SEB. Por outro lado, os créditos decorrentes de contratos que continuaram vigentes após a imissão na posse, seriam de responsabilidade dos arrematantes. Corrobora essa conclusão o fato de os próprios arrematantes fazerem constar da CTPS da autora que respeitariam “todas as condições do contrato de trabalho firmado e demais direitos adquiridos”. Correta a sentença que extinguiu o processo por ilegitimidade passiva ad causam da SEB.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000224-28.2023.5.09.0010. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT.

Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/bbush>

ESCALA 12X36. INVALIDADE. HORAS EXTRAS HABITUAIS. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. EXIGÊNCIA DE ACORDO INDIVIDUAL ESCRITO, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE DO ART. 59-B, DA CLT. A invalidade da escala 12x36 não acarreta a aplicação do art. 59-B, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, segundo o qual “O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição

do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional”. Isso porque, a previsão do art. 59-B, da CLT refere-se apenas à modalidade de compensação de jornada que autoriza a celebração mediante acordo tácito, o que não é o caso do regime 12x36 que, conforme art. 59-A, da CLT, exige a disposição por meio de “acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” para a sua validade. Assim, por não se admitir que o regime 12x36 seja entabulado por meio de acordo tácito, não se lhe aplica o disposto no art. 59-B da CLT. A invalidade da escala 12x36 em virtude do labor extraordinário habitual além da 12ª diária, implica pagamento de horas extras além da 8ª diária e 44ª semanal. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma).

Acórdão: 0000206-35.2022.5.09.0303. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT.

Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/0za46>

4ª TURMA

SÓCIO RETIRANTE. RESPONSABILIDADE. ARTIGO 1032 DO CC E ARTIGO 10-A DA CLT. Mantida a responsabilidade do réu à medida que sua retirada da sociedade foi registrada em 20.06.2016 e a ação trabalhista foi ajuizada em 20.10.2017, menos de 2 anos da averbação da modificação contratual.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0001876-57.2017.5.09.0021. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI.

Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 25/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/rfws6>

ACÚMULO DE FUNÇÕES. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. EXECUÇÃO DE ATIVIDADES ESTRANHAS AO CARGO CONTRATUAL. ATRIBUIÇÕES DE MAIOR COMPLEXIDADE E RESPONSABILIDADE. ACRÉSCIMO SALARIAL DEVIDO. Evidenciado o desequilíbrio entre as atribuições inicialmente pactuadas entre empregada e empregador, passando este a exigir, além daquelas, também o exercício de atividades alheias ao contrato, mais complexas e

de maior responsabilidade, as quais requeriam outras habilidades da empregada, é devido o pagamento de um acréscimo (“plus”) salarial pelo acúmulo de funções, para reparar o prejuízo sofrido pela trabalhadora. Sentença reformada quanto ao ponto.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0001057-80.2022.5.09.0010. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI.

Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 25/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/i36xy>

LEGITIMIDADE ATIVA. FILHOS DA COMPANHEIRA POR UNIÃO ESTÁVEL DO TRABALHADOR FALECIDO, TAMBÉM FALECIDA. A legitimidade da parte traduz a pertinência subjetiva da ação e seu reconhecimento, ante a adoção da teoria eclética do direito de ação, deve se dar em relação às alegações contidas na petição inicial. Ainda, é entendimento predominante desta Justiça do Trabalho que possuem legitimação ativa para postular créditos trabalhistas de empregado falecido tanto o espólio, representado pelo inventariante (art. 618, I, do CPC), como os dependentes habilitados perante a Previdência Social e, ainda, os sucessores, independentemente de inventário, nos termos do art. 1º da Lei 6.858/1980. Na condição de companheira por união estável, a mãe dos autores era sucessora legítima dos créditos trabalhistas eventualmente devidos ao trabalhador falecido, nos termos do art. 1829 do CC, e, tendo também falecido, tais direitos sucessórios foram automaticamente transmitidos a seus filhos, com base no mesmo dispositivo legal. Recurso Ordinário a que se dá provimento para afastar a extinção do feito sem resolução do mérito e determinar o retorno dos autos à Vara de origem para prosseguimento da ação.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000708-68.2023.5.09.0325. Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU.

Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 22/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/jdsh5>

DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE ENFERMIDADE. NÃO INDICAÇÃO, PELO EMPREGADOR, DE RAZÕES PLAUSÍVEIS PARA A DESPEDIDA SEM JUSTA

CAUSA. BOA-FÉ OBJETIVA VIOLADA. ART. 187 DO CÓDIGO CIVIL. INDENIZAÇÃO PERÍODO DE AFASTAMENTO E DANOS MORAIS. Presume-se discriminatória a despedida sem justa causa de empregado portador de enfermidade, se o empregador, conhecedor da doença, não demonstrou razões legítimas para o rompimento do contrato. A presunção decorre da evidência de que o trabalhador, nessa condição, não reúne mais todas as condições e qualificações para satisfazer as exigências do cargo. O ato de despedida, fundamentado apenas no direito potestativo de despedir, em tais situações, tem apenas aparente licitude. O empregador, ao assim proceder, excede os limites da boa-fé que norteia os processos obrigacionais, em especial os contratos de trabalho, em que se inclui o dever de proteção e de assistência à parte necessitada, bem como o dever de solidariedade. Aplicação do art. 187 do Código Civil. Comprovada a condição frágil de saúde do empregado e evidenciado que o empregador dela tinha conhecimento, bem como das limitações de capacidade para prestar serviços nas mesmas condições em que foi contratado, deve-se reconhecer a despedida discriminatória. Nula a despedida, deve ser devolvido o emprego, ou, se incompatível o retorno, assegurada indenização equivalente, bem como compensação por danos morais. Recurso ordinário da autora parcialmente provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000615-13.2022.5.09.0658. Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU.

Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 22/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/jot2r>

RECURSO ORDINÁRIO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ALTERAÇÕES IMPLEMENTADAS PELA LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA). DIREITO MATERIAL. Prevalece o posicionamento nesta Quarta Turma (ROT 0000745-29.2018.5.09.0242, acórdão publicado em 1/6/2020, de relatoria da Exma. Desa. Marlene T. Fuverki Suguimatsu) de que os preceitos da Lei nº 13.467/2017 não incidem nos contratos de trabalho firmados anteriormente à edição da referida lei e vigentes após a sua promulgação para a redução de direitos previstos na legislação anterior, ante as garantias constitucionais do ato jurídico perfeito e do direito adquirido (art. 5º, inciso XXXVI, da CF) e os princípios que informam o Direito do Trabalho. Portanto, como o contrato de trabalho mantido entre as partes se

iniciou em 13/6/2012, aplica-se ao caso a redação do art. 461 celetista anterior à Reforma Trabalhista. Recurso ordinário do autor conhecido e provido quanto ao tema.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000435-22.2023.5.09.0121. Relator: RICARDO BRUEL DA SILVEIRA.

Data de julgamento: 13/03/2024. Publicado em 15/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/2ql99>

RECURSO ORDINÁRIO. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. TENTATIVAS INFRUTÍFERAS DE LOCALIZAÇÃO DA PARTE RÉ. CONVERSÃO PARA O RITO ORDINÁRIO. NECESSIDADE. Deve-se converter o procedimento sumaríssimo ordinário quando se desconhece o endereço da parte ré, de modo a assegurar a efetividade, celeridade, economia, razoabilidade, cooperação, eficiência, prevalência da decisão de mérito e acesso à ordem jurídica justa (arts. 5º, XXXV, e 37, caput, da CF, e 1º, 2º, 4º, 6º e 8 do CPC). Recurso ordinário do autor conhecido e provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000868-04.2023.5.09.0872. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA.

Data de julgamento: 13/03/2024. Publicado em 18/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/rinu2>

INTERVALO INTRAJORNADA. VIOLAÇÕES. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO QUANDO DA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. INAPLICABILIDADE DAS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS PROMOVIDAS. Tratando-se de violações ao intervalo intrajornada no bojo de contrato de trabalho iniciado antes e encerrado após à vigência da Lei 13.467/2017, mostra-se inviável a incidência das alterações legislativas nocivas à trabalhadora promovidas por referido diploma, sob pena de afronta aos arts. 5º, XXXVI e 7º, caput, da CRFB/1988, 26 da CADH (Convenção Americana de Direitos Humanos), 6º da LINDB (Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro), 9º, 10, 448 e 468 da CLT. Deste modo, constatada a fruição de apenas 35 minutos de intervalo pela Reclamante, embora executasse jornada ordinária superior a 6 horas, torna-se devido o pagamento integral

da pausa (uma hora) como sobrelabor, isto é, hora mais adicional e reflexos, nos moldes preconizados pelo entendimento consolidado na Súmula 437 do TST, pautada no art. 71, § 4º, da CLT, com a redação anterior à mudança normativa alhures referenciada. Recurso ordinário da parte reclamada a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma).

Acórdão: 0000640-32.2020.5.09.0129. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA.

Data de julgamento: 13/03/2024. Publicado em 18/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/kkhc7>

5ª TURMA

RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. INJÚRIA RACIAL HORIZONTAL. CARACTERIZAÇÃO. Comprovado nos autos que a reclamante proferiu palavras de cunho racista dirigida a colega de trabalho, caracterizado está o ato lesivo da honra previsto no art. 482, 'j', da CLT, que autoriza a dispensa por justa causa. Ausente, nesse contexto, desproporcionalidade em relação à penalidade aplicada, uma vez que a reclamante cometeu grave ofensa, que pode inclusive configurar o crime de injúria racial (art. 2º-A da Lei 7.716/1989, incluído pela Lei 14.532/2023). Os atos de racismo, quer fora ou dentro do ambiente laboral são repugnantes, devendo ser combatidos. Ocorrendo de a injúria racial ser de forma horizontal, entre colegas de trabalho, natural o caminho da demissão por justa causa do patrocinador da discriminação. A motivação fornecida pela reclamada para demitir a reclamante por justa causa, assim, se sustenta, pois preenche os requisitos para sua completa validação, tendo em vista que rompida a fidúcia havida entre as partes. Recurso da reclamante a que se nega provimento para manter a rescisão por justa causa.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000503-20.2023.5.09.0008. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 13/03/2024. Publicado em 18/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/31y60>

DANO MORAL. PROCESSO SELETIVO. COMPROVANTE DE VACINAÇÃO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Ficou assente nos autos que o autor tinha conhecimento, desde o início das tratativas, por ocasião do processo seletivo, acerca da necessidade de apresentação, dentre outros documentos, do comprovante de vacina contra a Covid-19 para sua contratação. Trata-se pois, de legítima exigência do empregador para a admissão, não se cogitando de dano moral o fato de o autor não ter sido admitido por ter se negado a apresentar o comprovante. Recurso do autor a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000671-53.2022.5.09.0009. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 13/03/2024. Publicado em 20/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/4bpd7>

INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. CONTROVÉRSIA SOBRE REGIME JURÍDICO. A competência para apreciar questões que decorrem de vínculo entre Administração Pública e trabalhador contratado por tempo determinado sem a realização de concurso público ou processo seletivo simplificado é da Justiça Comum (Estadual ou Federal), incluindo a hipótese em que o obreiro questiona a validade da contratação e requer verba trabalhista, conforme jurisprudência consolidada no C. STF (ADI Nº 3.395/DF-MC). Recurso da autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000052-41.2023.5.09.0025. Relator: SERGIO GUIMARAES SAMPAIO.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 15/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/tlb5n>

ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. RECONHECIMENTO. A gravidez confirmada no curso do contrato de trabalho, ainda que celebrado por prazo determinado, é o único requisito necessário ao reconhecimento da garantia de emprego, na medida em que a proteção conferida pelo artigo 10, II, "b", do ADCT é endereçada ao nascituro, e não à gestante.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000245-47.2023.5.09.0125. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 13/03/2024. Publicado em 20/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ad7tj>

DANOS MORAIS. VESTIÁRIO MONITORADO POR CÂMERAS DE FILMAGEM. Ao instalar câmeras de filmagem no local destinado à troca de vestuário dos seus empregados, a empresa reclamada inequivocamente incorreu em abuso de direito do seu poder diretivo, violando os direitos à privacidade e à intimidade dos trabalhadores, assim como o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o que ocorre, inclusive, quando as câmeras são direcionadas aos armários. Recurso ordinário da Reclamada conhecido e desprovido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000992-67.2022.5.09.0016. Relator: SERGIO GUIMARAES SAMPAIO.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 15/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/esk07>

DANO MORAL. CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO. DANO MORAL CONFIGURADO. Na hipótese, a prova oral produzida confirmou que o reclamante não tinha possibilidade de utilizar qualquer banheiro, nem havia pontos de apoio para que pudesse fazer suas necessidades, refeições e tomar água potável. Portanto, não era observada a NR 24, que determina que os locais para refeição dos trabalhadores devem ter boas condições de higiene e conforto; capacidade para atender a todos os trabalhadores; água limpa para higienização; mesas com tampos lisos e laváveis; assentos em número suficiente; água potável em condições higiênicas e depósitos de lixo com tampas. A falta de um local adequado para as necessidades fisiológicas do empregado atenta contra a dignidade do empregado, ensejando a reparação moral, consoante disposto nos artigos 5º, X, da CF, 186 e 927 do Código Civil.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000251-66.2023.5.09.0024. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER.

Data de julgamento: 13/03/2024. Publicado em 18/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/x2s9r>

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INSALUBRIDADE. LIMPEZA. BANHEIROS DE ESCOLA MUNICIPAL. GRAU MÁXIMO. A autora realizava a limpeza dos banheiros na escola municipal, com grande circulação de pessoas. A hipótese enseja a insalubridade em grau máximo com base no item II da Súmula 448 do TST. O Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 estabelece que a insalubridade por agentes biológicos é caracterizada por avaliação qualitativa. Em consequência, a utilização de EPIs não tem o condão de reduzir o grau de insalubridade. Tampouco a exposição intermitente, por si só, afasta o direito do trabalhador de receber o respectivo adicional (Súmula 47 do TST). Recurso provido para condenar o empregador ao pagamento do adicional de insalubridade, calculado sobre o salário mínimo nacional.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma).

Acórdão: 0000206-80.2023.5.09.0018. Relator: FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA.

Data de julgamento: 12/03/2024. Publicado em 14/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/he4v5>

6ª TURMA

NULIDADE DA SENTENÇA. ACORDO HOMOLOGADO. APURAÇÃO POSTERIOR DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Esta E. 6ª Turma entende que não há como admitir que em uma mesma relação processual se resolva a lide por meio de duas decisões de mérito: a primeira, um acordo homologatório com força de sentença, que extingue o processo com julgamento do mérito e com quitação ampla e geral do contrato de trabalho (art. 487, III, do CPC) e outra, uma sentença sobre a responsabilidade subsidiária. O acordo homologado em juízo torna a decisão irrecorrível, nos termos do art. 831, parágrafo único, da CLT.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000231-95.2023.5.09.0664. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS.

Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 11/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/i5uqw>

PROTESTO INTERRUPTIVO DE PRESCRIÇÃO. DEFINIÇÃO DO MARCO PRESCRICIONAL. NORMA CONSTITUCIONAL QUE LIMITA AOS ÚLTIMOS CINCO ANOS AS PARCELAS QUE PODEM SER EXIGIDAS PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE DE ALARGAMENTO DO PRAZO ESTABELECIDO NO ART. 7º, XXIX, DA CF/88.

I - Os prazos prescricionais aplicáveis a créditos oriundos de relações de trabalho - cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato - estão previstos na Constituição Federal (art. 7º, XXIX). Tais prazos são definidos em **norma constitucional** e, portanto, de caráter primário e imperativo, que ocupa a mais alta posição hierárquica no ordenamento jurídico, superior a todos os demais preceitos de lei, perante os quais prevalece e orienta sua interpretação.

II - Base do princípio da segurança jurídica, a prescrição **torna finita** a exigibilidade de um direito violado, afastando do credor a possibilidade de obrigar o devedor ao respectivo adimplemento. A eternização da possibilidade de exigir o cumprimento de obrigações pendentes representa **manifesta ameaça à segurança e a estabilidade das relações sociais**, daí porque o instituto da prescrição exime o devedor do cumprimento da obrigação após o transcurso do prazo conferido ao credor para pleitear aquilo que lhe é de direito.

III - Mesmo ciente de que o contrato de trabalho é sinalagmático e de trato sucessivo, quis o constituinte que o prazo prescricional aplicável a créditos trabalhistas fosse, **apenas**, de (cinco) anos, até o limite de dois anos após o rompimento do vínculo. Em outras palavras, muito embora soubesse que as obrigações resultantes do contrato de trabalho são recíprocas e renovadas continuamente (de modo que a cada dia da prestação de serviço nasce para o empregado o direito a um determinado crédito), o legislador constitucional decidiu limitar **aos últimos cinco anos** o período que pode ser reclamado na Justiça do Trabalho. Trata-se de evidente **limitação temporal** dos créditos cujo pagamento pode ser imposto ao empregador a cada reclamação trabalhista, estabelecida em norma constitucional voltada a assegurar segurança jurídica.

IV - O reconhecimento legal de que a prescrição pode ser interrompida (art. 202 do Código Civil) e o cabimento do protesto interruptivo no Processo do Trabalho (entendimento jurisprudencial dominante) **não afastam premissa maior**, qual seja, a **manifesta impossibilidade de alargamento dos prazos estabelecidos no art. 7º, XXIX, da CF/88**.

V - Instituto de caráter processual, relativo a jurisdição voluntária e previsto em lei ordinária

- o protesto judicial interruptivo de prescrição -, muito embora tenha o efeito de interromper a contagem do prazo prescricional, não constitui meio autorizado e nem tem o pendor de dilatar prazo de natureza **material** fixado no **art. 7º, XXIX, da Constituição Federal** (cinco anos, observado o biênio a partir da extinção dos contratos). Por isso mesmo, o protesto judicial deve ser utilizado, na esfera trabalhista, para salvaguarda de créditos relativos aos últimos 5 (cinco) anos e não para a ampliação do período a ser discutido em demanda proposta perante a Justiça do Trabalho. A interrupção da prescrição mediante protesto judicial coletivo apresentado por sindicato preserva a possibilidade de exigir o cumprimento de prestações relativas a cinco anos, **mas não amplia para seis, sete ou dez anos o período no qual o devedor pode ser instado ao adimplemento de obrigações em reclamação trabalhista**, pois isso caracterizaria indevida dilatação do prazo estabelecido no art. 7º, XXIX, da CF/88. Recurso ordinário a que se dá provimento, para limitar os efeitos da interrupção da prescrição aos últimos 5 (cinco) anos do contrato de trabalho.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0001006-29.2018.5.09.0004. Relator: PAULO RICARDO POZZOLO.

Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ktedd>

AUTOS DE INFRAÇÃO. NULIDADE. FISCALIZAÇÃO EM CONSTRUÇÃO DE RESIDÊNCIA. IMPOSIÇÃO DE MULTAS AO DONO DA OBRA. CONTRATO DE EMPREITADA. RESPONSABILIDADE DO CONSTRUTOR. Conforme os artigos 610 e seguintes, do Código Civil, empreitada é o contrato mediante o qual o proprietário de um imóvel contrata empreiteiro para a realização de acréscimos ou benfeitorias, construção específica, pessoalmente ou por intermédio de terceiros, mediante pagamento. Se o trabalhador foi contratado para trabalhar em obra certa, num mecanismo de empreitada, com clara demonstração de que o contrato de empreitada firmado não visava à arregimentação de mão-de-obra para consecução de serviços contínuos da atividade finalística ou de atividades permanentes acessórias inseridas em dinâmica empresarial, o caso não se enquadra nem sequer nas hipóteses de subsidiariedade. O dono da obra não responde pelas obrigações do empreiteiro, quer subsidiária, quer solidariamente, exceto em caso

de patente fraude, ou se o dono da obra for empresa construtora ou incorporadora. No caso, o Auditor Fiscal do Trabalho procedeu à autuação do dono da obra, somente, e não do construtor, e mesmo se constatadas infrações à legislação, de plano, não resta desnaturada a regular contratação entre particulares, imbuídos de boa-fé. Havendo contrato de empreitada entre empresa construtora e pessoa física, destinatária final do imóvel, sem caráter de terceirização, a simples invocação do princípio da presunção de veracidade dos fatos identificados pelo auditó fiscal não serve para impor à pessoa alheia ao empregador o ônus de produzir e exhibir documentos, tampouco se presumem culpa in elegendó ou in vigilando. Nos termos do art. 8º da Portaria MTP 667/ 2021, após a lavratura do auto de infração, é vedado alterar o sujeito, a motivação de fato e os elementos de convicção, mas desta vedação não pode resultar a imposição de multas a pessoa que não detém responsabilidade, devendo ser declaradas insubsistentes as penalidades impostas pelo Auditor Fiscal do Trabalho. Sentença reformada.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000495-54.2023.5.09.0069. Relator: ARNOR LIMA NETO.

Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 11/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/2hjif>

REDAÇÃO OBSCURA DA INICIAL. ARQUIVAMENTO IMEDIATO DO FEITO NA FORMA DO ART. 852-B, § 1º, da CLT. IMPOSSIBILIDADE. VÍCIO SANÁVEL. NECESSIDADE DE ABERTURA DE PRAZO PARA EMENDA À INICIAL. INTELIGÊNCIA DO ART. 321 DO CPC. APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. PRECEDENTES. ATENDIMENTO AOS PRINCÍPIOS DA CELERIDADE, ECONOMICIDADE E INSTRUMENTALIDADE. A extinção do feito por inocuidade do pedido, na forma do art. 852, § 1º, da CLT, exige prévia abertura de prazo para regularização da exordial. Medida adequada aos preceitos da instrumentalidade do processo. No caso dos autos, verificou-se a redação obscura da petição inicial, que resultou na dificuldade de compreensão pelo juízo das reais pretensões do reclamante. Não se trata da ausência de pedido, mas da ausência de exposição clara do alcance e da natureza dos pedidos realizados. Constata-se que o vício de redação da inicial era, de pronto, sanável por simples esclarecimento do peticionante. Inobstante, não houve abertura de

prazo para que o reclamante emendasse a inicial e corrigisse o vício identificado pelo juízo, tal como preceitua o art. 321 do Código de Processo Civil. Conforme entendimento consolidado desta e. Turma, o referido dispositivo é aplicável ao processo do trabalho e obsta a extinção do feito sem a prévia abertura de prazo para regularização da petição inicial pelo reclamante.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000971-11.2023.5.09.0678. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS.

Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 11/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/j8zbn>

DIREITO DO TRABALHO. DIREITO CIVIL. CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA. AUSÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. RELAÇÃO DE EMPREGO. INVIÁVEL. TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. INCIDÊNCIA. O Reclamante optou conscientemente a respeito da contratação por meio de pessoa jurídica, no modelo apresentado pela Reclamada, acerca do qual o Autor pôde sopesar os prós e contras inerentes a esse tipo de contratação. Dessa forma, sem demonstração de vícios de consentimento, inviável a declaração de formação de vínculo empregatício entre as partes. Além disso, em tais casos incide a tese firmada pelo c. STF no Tema 725 da Repercussão Geral, com efeito vinculante, nos termos do art. 927, III, do CPC. Precedentes desta e. 6ª Turma e do c. STF. Recurso ordinário da Reclamada a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma).

Acórdão: 0000243-42.2023.5.09.0654. Relator: PAULO RICARDO POZZOLO.

Data de julgamento: 29/02/2024. Publicado em 05/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7k0yx>

7ª TURMA

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM ADOLESCENTE MENOR DE DEZESSEIS ANOS. TRABALHO PROIBIDO. Nos termos do art. 7º, XXXIII, e 227

da Constituição Federal, constitui-se direito do trabalhador urbano ou rural a proibição de 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, sendo 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. Assim, ausente programa de aprendizagem e reconhecido o vínculo empregatício judicialmente com adolescente menor de dezesseis anos, resta caracterizado o trabalho irregular ou proibido, vedado pelo ordenamento pátrio, o que prejudica seu direito à educação e seu convívio familiar e comunitário, tornando o trabalho danoso não apenas ao empregado, mas a toda sociedade, pois priva o adolescente de seu pleno desenvolvimento (físico, psíquico, moral e social), além de submetê-lo à exploração, pelo que é devida a reparação por danos morais. Recurso do autor ao qual se dá parcial provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000223-88.2022.5.09.0653. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA.

Data de julgamento: 22/02/2024. Publicado em 04/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/2uz27>

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. ACIDENTE DURANTE O EXERCÍCIO DE TRABALHO EXTERNO. COLISÃO DE VEÍCULOS. DESRESPEITO À SINALIZAÇÃO EM VIA DE CRUZAMENTO. FATO DE TERCEIRO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DEVER DE INDENIZAR. O empregador, ao exigir a prestação de serviços em motocicleta, expõe o seu empregado ao risco acentuado, de modo que, o acidente provocado por outro veículo que não observou parada obrigatória sinalizada, não se mostra excludente de responsabilidade, considerando se tratar de risco inerente à profissão do motorista e própria da prestação de serviços em rodovia, não se constituindo em situação alheia ao trabalho. Devida a reforma da r. sentença com a condenação das rés no pagamento de indenização por danos morais e materiais.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0001017-63.2020.5.09.0303. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de julgamento: 14/03/2024. Publicado em 22/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/rycsr>

ADVOGADO ASSOCIADO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL Nº 64.372 PR DO STF. Consoante entendimento proferido pelo STF, no julgamento do Tema 725 da RE 958.252, reconheceu-se a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho. Além disso, na ADPF 324, foi reconhecida a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, como forma de organização econômica lícita nas atividades. Assim, conforme esposado na Reclamação 64.372 PR, “para o contrato de associação entre advogado e sociedade de advogados, tem-se a mesma lógica para se autorizar a constituição de vínculos distintos da relação de emprego, legitimando-se a escolha pela organização de suas atividades por meio da contratação de advogados associados, sem vínculo de emprego”, como ocorreu no caso concreto. Neste contexto, por disciplina judiciária, considerando o entendimento firmado pelo E. STF na Reclamação Constitucional nº 64.372, nega-se provimento ao recurso da autora, mantendo a sentença que não reconheceu a existência do vínculo empregatício entre as partes.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000095-97.2021.5.09.0008. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de julgamento: 22/02/2024. Publicado em 06/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/r4c9y>

LABOR EM FERIADOS. EXISTÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO MINISTERIAL. COMÉRCIO DE FLORES. LEGALIDADE. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DESPICIENDA. É despicienda a negociação coletiva para facultar ao empregador o labor de seus empregados em feriados quando a atividade da empresa possui autorização ministerial permanente para tanto, conforme se afigura in casu. Nos termos da Portaria 671 de 8 de novembro de 2021, é permitido, dentre outras atividades, o comércio de flores em tais dias, ramo da reclamada.

Exegese da Lei n.º 645/1949 e do Decreto n.º 10.854 de 10 de novembro de 2021. Recurso ordinário da parte autora a que se nega provimento. Mantida a r. sentença.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000435-10.2023.5.09.0125. Relatora: JANETE DO AMARANTE.

Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 25/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/9uwyx>

MOTORISTA DE ENTREGAS. EXPOSIÇÃO A SITUAÇÃO DE RISCO. DANO MORAL CONFIGURADO. O transporte de valores ou de mercadorias visadas (assim considerado o cigarro, dado seu grande consumo no Brasil), por empregado não treinado para tanto, coloca a vida, integridade física e psíquica deste em risco, em afronta ao disposto no artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, que preconiza a redução de riscos inerentes ao trabalho. Colocando o empregado para realizar referida atividade, visando à redução dos custos da empresa, pois deixa de despender numerário com a qualificação de seus trabalhadores a tal atividade, a ré incorre em vilipêndio ao valor do trabalho (art. 1º da CF), sujeitando o autor a riscos superiores aos presentes na atividade contratada. Apesar de comprovado que o reclamante realizava transporte de mercadoria e de valores, a quantia transportada não era expressiva. A par disso, não se exige de empresa que não exerça atividade bancária a contratação de serviços de segurança especializada, não se aplicando ao caso a Lei nº 7.102/1983, posto que a empregadora não se trata de instituição financeira ou empresa particular que explore serviços de vigilância ou de transporte de valores. No entanto, o transporte de mercadorias visadas pode ensejar a reparação civil, quando se tratar de tarefa notoriamente arriscada. Evidenciado o grave risco da atividade decorrente de inúmeros assaltos sofridos pelo reclamante, revela-se conduta antijurídica de seu empregador não disponibilizar a necessária segurança para a consecução da atividade. Precedentes TST. Recurso da ré parcialmente provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000597-93.2022.5.09.0010. Relatora: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO.

Data de julgamento: 14/03/2024. Publicado em 22/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/g7t4k>

INDEFERIMENTO DE PRODUÇÃO DE PROVAS ORAIS POR PREPOSTO ADVOGADO. NÃO CONFIGURADO CERCEAMENTO DE DEFESA. Não obstante as rés tenham constituído advogados nos autos, estes não compareceram na audiência, pelo que os prepostos, também advogados, caso efetuassem perguntas, estariam exercendo simultaneamente (no mesmo ato processual) a função de preposto e advogado. Isto porque a ré não se encontra em exercício do jus postulandi, sendo inequívoca sua intenção de representação, conforme procurações acostadas. Assim, nos termos do Código de Ética da OAB (Art. 23), “É defeso ao advogado funcionar no mesmo processo, simultaneamente, como patrono e preposto do empregador ou cliente.” No mesmo sentido, a Lei 8.906/94 preconiza (Art. 33) que “O advogado obriga-se a cumprir rigorosamente os deveres consignados no Código de Ética e Disciplina.” Sendo assim, não há nulidade do julgado por cerceamento do direito de produção de provas e, por conseguinte, descabido o retorno dos autos à Vara de origem. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma).

Acórdão: 0000414-46.2023.5.09.0024. Relatora: JANETE DO AMARANTE.

Data de julgamento: 22/03/2024. Publicado em 25/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ct6zl>

SEÇÃO ESPECIALIZADA

EXECUÇÃO. COISA JULGADA. AFRONTA INEXISTENTE. É necessário levar em consideração a interpretação sistemática do provimento jurisdicional, que teve por fundamento deferir o pagamento da 7ª e 8ª horas aos empregados ‘que exerceram a função de gerente de relacionamento em agência do réu localizada na base territorial do autor’, o que significa que a apuração deve se dar em face dos empregados substituídos que exerceram a função de gerente de relacionamento pessoa física, mas não, necessariamente, as pessoas investidas na nomenclatura do cargo de acordo com os normativos internos do banco, sob pena de autorizarmos o esvaziamento da tutela coletiva, bastando que o banco troque o nome das funções, para se esquivar das condenações. Agravo de petição do exequente a que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0000854-43.2018.5.09.0242. Relator: FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA.
Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 08/03/2024.
Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ukt3k>

AGRAVO DE PETIÇÃO. FALTA DA INTIMAÇÃO PREVISTA NO ART. 884, DA CLT. PREJUÍZO. NULIDADE DECLARADA. A falta de intimação de todos os executados para oposição de embargos à execução (art. 884 da CLT) causa prejuízo processual à parte e, por essa razão, enseja o reconhecimento da nulidade. Agravo do Executado a que se dá provimento. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).
Acórdão: 0000357-25.2017.5.09.0093. Relator: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA.
Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 12/03/2024.
Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/zhe29>

PARCELAMENTO DA EXECUÇÃO. O parcelamento da execução não é um direito do devedor. Pressupõe a anuência do credor ou, “quando, devidamente justificadas pelas circunstâncias do caso, entenda o juiz da execução que o parcelamento da dívida ensejará maior efetividade à execução” (§ 7º do art. 916, do CPC). Considerando que o exequente não foi intimado para se manifestar sobre o parcelamento; que o devedor não apresentou justificativa para pedir o pagamento em parcelas; que o Juízo de primeiro grau não justificou quais as circunstâncias do caso teriam autorizado o parcelamento; que todas as parcelas foram pagas sem atualização, desde a primeira parcela correspondente a 30%; e que a última parcela foi paga após 01 (um) mês do seu vencimento, não há como deferir o parcelamento. A execução deve prosseguir pela diferença, com abatimento dos valores depositados. Agravo de petição provido em parte. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).
Acórdão: 0000158-34.2020.5.09.0663. Relator: FABRICIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA.
Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 08/03/2024.
Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/iv9dz>

REUNIÃO DE EXECUÇÕES. RACIONALIDADE DA ATIVIDADE JURISDICIONAL. JUÍZO DE CONVENIÊNCIA. NATUREZA DISCRICIONÁRIA - A possibilidade de reunião de autos contra o mesmo devedor encontra respaldo no art. 28 da Lei 6.830/80 (aplicável ao processo trabalhista por força do art. 889, da CLT), por conveniência da unidade de garantia da execução, em atenção aos princípios da celeridade e economia processual. Trata-se de medida de natureza tipicamente administrativa com o intuito de atender o princípio da racionalidade da atividade jurisdicional, inserida no chamado Juízo de conveniência, de natureza discricionária, de prerrogativa do magistrado de primeiro grau, não cabendo ao Colegiado apreciar tal questão. Agravo de Petição do exequente improvido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0449500-79.2007.5.09.0670. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL.

Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 11/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/6zk22>

AGRAVO DE PETIÇÃO. EMPRESA EM FALÊNCIA. CIÊNCIA DA CONDIÇÃO FALIMENTAR ANTES DO ACORDO. INCIDÊNCIA DA CLÁUSULA PENAL. O entendimento consolidado desta Seção Especializada é o de que a decretação da quebra superveniente à formalização de um acordo judicial efetivamente obsta a execução de cláusula penal e as parcelas vincendas devem ser habilitadas junto ao Juízo falimentar. Tal dispositivo supõe que o fato seja superveniente ao acordo, sem, entretanto, provocação da empresa devedora. No caso, devedora tinha ciência e praticamente certeza de que ocorreria a falência e, na tentativa de se valer de certas prerrogativas, firmou acordo que, naturalmente, não foi cumprido. Não deve, portanto, ser beneficiada pela liberação da cláusula penal. Agravo de petição da parte executada ao qual se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0002015-29.2022.5.09.0669. Relator: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA.

Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 12/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/79eck>

EMENTA: AÇÃO RESCISÓRIA. ERRO DE FATO E PROVA NOVA. AUSÊNCIA DE VÍCIO RESCISÓRIO. O erro de fato que permite a utilização da ação rescisória é aquele referente à premissa, não à conclusão, nos termos da OJ 136, II, da SDI 2 do C. TST <<https://url.trt9.jus.br/m89dz>>. O referido erro não pode resultar de uma opção ou escolha do magistrado diante de uma controvérsia. O que dá ensejo a essa causa de rescindibilidade é um erro de percepção do julgador e não de interpretação ou má análise do conjunto probatório. No que tange à prova nova, ela deve ser suficiente para alterar os fundamentos do julgado. Não constatada qualquer das hipóteses, os pedidos devem ser julgados improcedentes. Ação rescisória julgada improcedente.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Seção Especializada).

Acórdão: 0006851-78.2023.5.09.0000. Relator: ELIAZER ANTONIO MEDEIROS.

Data de julgamento: 05/03/2024. Publicado em 11/03/2024.

Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/fa6hf>