

EMENTÁRIO SELECIONADO

“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. VENDEDOR. UTILIZAÇÃO DE MOTOCICLETA. SUSPENSÃO DOS EFEITOS DA PORTARIA Nº 1.565 /2.014.



Hipótese em que o Tribunal Regional manteve o indeferimento do adicional de periculosidade sob o fundamento de que a reclamada comprovou ser filiada à Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas - ABIR, de modo que a Portaria n.º 1.565/14, do MTE não se aplica ao contrato de trabalho do autor. Registrou que, em virtude de determinação judicial proferida nos autos do processo n.º 0078075-82.2014.4.01.3400, ajuizado pela ABIR, em trâmite na 20ª Vara Federal da Seção Judiciária do Distrito Federal, foi publicada, em 17/12/2014, a Portaria MTE n.º 1.930/2014, suspendendo os efeitos da Portaria n.º 1.565/2014. Nesse aspecto, a decisão regional se amolda à jurisprudência iterativa e notória deste TST, no sentido de que a vigência da Portaria 1.565/2014 do Ministério do Trabalho e Emprego está suspensa para os associados à Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas e aos confederados da Confederação Nacional das Revendas AMBEV e das Empresas de Logística da Distribuição. Precedentes. Óbice da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (RR-851-26.2017.5.17.0008; 2ª Turma; Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann; DEJT 17-2-2023).

(ROT-0011516-23.2016.5.18.0004, Relator: Desembargador Daniel Viana Júnior, 2ª Turma, Publicado o acórdão em 16/11/2023)

MANDADO DE SEGURANÇA. NÃO ADEÇÃO AO JUÍZO 100% DIGITAL. AUDIÊNCIA CONCILIATÓRIA NA MODALIDADE MISTA. CONCORDÂNCIA DAS PARTES.

Conquanto a reclamada /impetrante haja se oposto à adoção do “Juízo 100% Digital” no feito originário, apresentou na exordial do *mandamus* pedido sucessivo, concordando com a realização apenas da audiência conciliatória na modalidade mista (telepresencial para o reclamante e seus advogados e presencial para os outros envolvidos) e as demais que se fizerem necessárias na modalidade presencial. Considerando que a resolução n.º 345 do CNJ prevê que atos processuais poderão ser realizados de forma digital, isoladamente, desde que haja concordância entre as partes, concede-se parcialmente a segurança para acolher o pleito sucessivo da impetrante.

(MSCiv-0012404-57.2023.5.18.0000, Relator: Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento, Tribunal Pleno, Publicado o acórdão em 14/11/2023)

INTERVALO INTRAJORNADA. TEMPO DESPENDIDO COM DESLOCAMENTO E FILA DE REFEITÓRIO. HORA EXTRA.



A jurisprudência do TST firmou-se no sentido de que não se considera à disposição do empregador o tempo despendido pelo trabalhador com o deslocamento até o refeitório e na fila para alimentação, motivo pelo qual esse período já está incluído no intervalo intrajornada.

(ROT-0010565-93.2022.5.18.0141, Relatora: Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, 3ª Turma, Publicada a intimação em 20/11/2023)

REVELIA. CONFISSÃO. JORNADA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTRAJORNADA. FERIADO.

Deve ser mantida a sentença que fixou jornada de trabalho com suporte nas regras de experiência comum e no princípio da razoabilidade, tendo em vista que a revelia não produz confissão quanto à matéria de fato se as alegações do autor forem inverossímeis. Recurso ao qual se nega provimento.

(ROT-0011163-38.2022.5.18.0241, Relator: Juiz Convocado César Silveira, 3ª Turma, Publicada a intimação em 16/11/2023)

AGRAVO REGIMENTAL EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO. REGIME DE TRABALHO 5X1. PAGAMENTO EM DOBRO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADA.

Discute-se a validade da periodicidade da folga aos domingos na adoção da jornada sob o regime 5X1, mediante o qual o empregado usufrui um dia de folga a cada cinco dias de trabalho. A Turma deste Tribunal não conheceu do recurso de revista interposto pela empresa reclamada ao entendimento de que o acórdão do Tribunal Regional está em consonância com a jurisprudência desta Corte, na parte em que não reconheceu válido o regime de trabalho 5X1 e, por via de consequência, determinou o pagamento em dobro de um domingo laborado a cada três semanas, conforme o disposto no artigo 6º, parágrafo único, da Lei 11.101/2000. Em precedentes recentes desta Subseção reconheceu-se o direito do pagamento em dobro, nos termos da Súmula 146 do TST, quando a concessão do descanso semanal remunerado ao empregado submetido ao regime de trabalho 5X1 não coincide com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas. Ressalva de entendimento do Relator. Assim, ainda que se argumente ser possível extrair tese divergente a partir das ementas colacionadas a confronto quanto ao *meritum causae*, certo é que a função uniformizadora deste Colegiado já foi cumprida, o que atrai a incidência da regra prevista no artigo 894, § 2º, da CLT para não admitir o processamento dos embargos, por tratar-se de tese jurídica superada por iterativa e notória jurisprudência. Agravo regimental desprovido. (AgR-E-RR - 174600-98.2008.5.09.0242, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 09/03/2018).

(ROT-0010280-59.2023.5.18.0111, Relatora: Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, 3ª Turma, Publicada a intimação em 16/11/2023)



RETENÇÃO DE CRÉDITO DO EXECUTADO JUNTO À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA PARA PAGAMENTO DE EXECUÇÃO TRABALHISTA. AUSÊNCIA DE CONSTRUÇÃO DE RECEITA PÚBLICA. INAPLICABILIDADE DA ADPF 485.

Não há confronto com a decisão proferida na ADPF 485 o ato do juízo trabalhista que determina a retenção e posterior transferência de eventuais créditos do executado em poder de órgão público, provenientes de contratos cujas obrigações foram integralmente cumpridas e os valores já estão aptos à liberação à contratada, visto que não se trata de bloqueio, arresto ou penhora de verbas públicas.

(MSCiv 0011911-80.2023.5.18.0000, Relatora: Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, Tribunal Pleno, acórdão pendente de publicação)

“RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DE TRABALHO. TRABALHO EM ALTURA. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR.



As atividades realizadas em altura expõem o trabalhador a um perigo de lesão ou morte superior ao risco médio das demais profissões exercidas pela coletividade em geral e, por isso, atraem a responsabilidade objetiva do empregador pelos danos suportados pelo trabalhador, nos termos do art. 927, parágrafo único do Código Civil.” (TRT da 18ª Região; Processo: 0010310-79.2021.5.18.0171; Data: 25-10-2022; Órgão Julgador: Gab. Des. Silene Aparecida Coelho - 3ª TURMA; Relator(a): SILENE APARECIDA COELHO)

(ROT-0010001-59.2023.5.18.0051, Relator: Desembargador Marcelo Pedra, 3ª Turma, Publicada a intimação em 17/11/2023)

AGRAVO INTERNO EM AÇÃO RESCISÓRIA. AUSÊNCIA DE DEPÓSITO PRÉVIO. CONCESSÃO DE PRAZO PARA REGULARIZAÇÃO. NECESSIDADE DE SE REALIZAR O DEPÓSITO EM ESPÉCIE.

Não cabe o indeferimento liminar da inicial por ausência de depósito prévio em ação rescisória, devendo o julgador conceder prazo para saneamento do vício. Contudo, o depósito prévio deve ser feito em espécie, não sendo possível realizá-lo por meio de seguro garantia judicial, pois a par de ausente previsão legal nesse sentido, a substituição não se coaduna com a finalidade do depósito, que é desestimular o uso inadequado da ação rescisória. Agravo interno parcialmente provido para conceder prazo à parte para emenda à inicial.

(AG-AR-0012120-49.2023.5.18.0000, Relator: Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, Tribunal Pleno, Publicado o acórdão em 17/11/2023)

ESTABILIDADE. MEMBRO DA CIPA.

Não há na Lei ou na Constituição Federal nenhuma ressalva capaz de adiar o início do período estável, tampouco prorrogá-lo. Por isso, o período de pandemia pelo Covid-19 não teve o condão de adiar ou mesmo suspender o mandato dos membros da CIPA ou torná-lo ineficaz. De igual modo, não há norma legal ou constitucional que estabeleça a realização de curso de cipeiro como requisito para o início do seu mandato e tampouco início da contagem do período de estabilidade. Os requisitos para a estabilidade do cipeiro são claros e objetivos e não dão margem para interpretações tão extensivas como pretende o obreiro. Recurso da reclamada a que se dá parcial provimento.

(ROT-0010697-92.2022.5.18.0128, Relator : Desembargador Platon Teixeira de Azevedo Filho, 2ª Turma, Publicado o acórdão em 17/11/2023)



PANDEMIA COVID-19. DISPENSA DE EMPREGADO. FORÇA MAIOR OU FATO DO PRÍNCIPE. INOCORRÊNCIA. OBRIGAÇÃO DE PAGAR. CRÉDITOS RESCISÓRIOS POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. FGTS.

A norma do artigo 502 da CLT estabelece os parâmetros objetivamente aferíveis para fins de enquadramento em fato de força maior e art. 502 CLT). A norma disciplina não sendo aqueles fatos dos quais resulte extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos (art. 501 e art. 502 CLT). A norma disciplina não atrai a incidência do art. 486 da CLT, que trata de fato do príncipe, pois, não foi o ato estatal que acarretou toda essa grave situação jurídica, econômica, sanitária e social, mas a pandemia do coronavírus. A redação do artigo 502 da CLT não foi alterada pela MP927/2020, tampouco pela Lei nº 14.020/2020, resultante da revisão da referida medida provisória para fazer concessão de dispensa durante a pandemia (Covid-19) como hipótese de redução da indenização FGTS devida ao trabalhador, em havendo dispensa sem justa causa.

(ROT-0010482-17.2022.5.18.0161, Relatora : Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, 3ª Turma, Publicada a intimação em 20/11/2023)

RECURSO ORDINÁRIO. RITO SUMARÍSSIMO. TRATAMENTO DE SAÚDE. ATESTADO MÉDICO. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. LEI Nº 9.029/1995. REINTEGRAÇÃO. PAGAMENTO DE SALÁRIOS DO PERÍODO DE AFASTAMENTO. RESTABELECIMENTO DO PLANO DE SAÚDE. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.



A presente ação foi ajuizada em 13/01/2023. A prova confirmou que a reclamante foi dispensada sem justa causa em 27/12/2022, e em 26/12/2022, estava reclamante por atestado médico declarando sua inaptidão para as funções laborais por tempo indeterminado. O breve intervalo de tempo entre a cessação do auxílio-doença comum (19/12/2022) e a dispensa sem justa causa (27/12/2022) evidencia a lamentável postura de “descartabilidade” de empregado que esteja acometido de problemas de saúde, circunstância essa em que o trabalhador, em geral mais necessita de recursos ao tratamento, à subsistência e assistência médica de plano de saúde empresarial, cuja fruição está condicionada à qualidade de empregado. Com amparo no artigo 9º da CLT e na Lei nº 9.029/1995, declara-se a nulidade da dispensa discriminatória, ocorrida em 27/12/2022. Por consequente, deferidos os pedidos de reintegração ao emprego; pagamento dos salários vencidos e vincendos, desde a dispensa discriminatória, em 27/12/2022, até a data da efetiva reintegração; bem como o restabelecimento do plano de saúde empresarial, nos moldes outrora ofertado pelo empregador.

Em relação ao dano moral, configurada dispensa discriminatória, é inegável que a medida ultrapassou os limites de atuação do poder diretivo patronal, atingindo a dignidade da empregada que estava em tratamento de saúde e amparada por atestado médico que declarou sua inaptidão para atividades laborais, por tempo indeterminado. Em consequência, deferida a indenização por dano moral.

(ROS-0010024-96.2023.5.18.0053, Relatora: Desembargadora Rosa Nair da Silva Nogueira Reis, 3ª Turma, Publicada a intimação em 17/11/2023)

SENTENÇA COLETIVA. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. LEGITIMIDADE DO EMPREGADO SUBSTITUÍDO PROCESSUALMENTE.

Tendo o Autor demonstrado que faz jus aos direitos assegurados pela sentença coletiva com trânsito em julgado, ele tem legitimidade concorrente para promover a execução do título judicial de natureza coletiva, caso em que fica afastada a substituição processual. Agravo de petição da Executada a que se nega provimento.

(AP-0010812-10.2023.5.18.0054, Relator: Desembargador Elvecio Moura dos Santos, 3ª Turma, Publicada a intimação em 16/11/2023)

DANOS MORAIS. REQUISITOS.

Para a caracterização do dano moral, faz-se necessária a prática de ato, por parte do empregador ou seus prepostos, dotado de gravidade suficiente para ferir a honra ou a imagem do empregado. O fato de o Reclamante ter sido submetido a procedimento administrativo disciplinar, por si só, não é capaz de ensejar dano à sua esfera íntima, tratando-se, em verdade, de um direito que o empregado tem de exercer o contraditório e a ampla defesa, em processo que apura a falta disciplinar que lhe foi imputada.

(ROT-0011241-10.2021.5.18.0001, Relatora: Desembargadora Wanda Lucia Ramos da Silva, 3ª Turma, Publicada a intimação em 17/11/2023)

