

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área Jurídico Trabalhista.

## **INFORMATIVO 003-18**

### **FONTES DE NOTÍCIAS**

**TRT6 - JT-MG CONFIRMA JUSTA CAUSA A EMPREGADO DE DROGARIA QUE VENDEU MEDICAMENTO DIFERENTE DO PRESCRITO NA RECEITA**

*PÁG. 02*

**TRT3 - TURMA DESCARTA PEJOTIZAÇÃO EM CONTRATO DE REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO**

*PÁG. 03*

**TRT12 - EMPRESA QUE DESISTIU DE PEDIDO PARA DEPOIMENTO NÃO COMETEU ATO DE MÁ-FÉ, JULGA 3ª CÂMARA**

*PÁG. 04*

**TST - NEGADA ESTABILIDADE A DIRIGENTE SINDICAL QUE INFORMOU CONDIÇÃO TARDIAMENTE AO EMPREGADOR**

*PÁG. 05*

**TRT3 - NÃO SE APLICA SUCUMBÊNCIA EM AÇÕES AJUIZADAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

*PÁG. 06*

**TRT3 - COPARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO CUSTEIO DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO AFASTA A NATUREZA SALARIAL DO BENEFÍCIO**

*PÁG. 07*

**CONDENADO A RECOLHER CUSTAS DE R\$ 20 MIL POR NÃO FAZER ADENDO À PETIÇÃO INICIAL, EMPREGADO CONSEGUE ALTERAR VALOR NO RECURSO.**

*PÁG. 08*

**TRT12 - NOVAS REGRAS DE JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA NÃO ALCANÇAM PROCESSOS ANTERIORES À REFORMA**

*PÁG. 09*

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**01/03/2018**

**TRT6 - JT-MG CONFIRMA JUSTA CAUSA A EMPREGADO DE DROGARIA QUE VENDEU  
MEDICAMENTO DIFERENTE DO PRESCRITO NA RECEITA**

O juiz Henrique de Souza Mota, em sua atuação na 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, considerou válida a justa causa aplicada por uma drogaria a um empregado que vendeu medicamento em desconformidade com a prescrição médica. Na visão do julgador, a conduta é reprovável e caracteriza ato de indisciplina e insubordinação, ensejador de dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, alínea h, da CLT. Segundo apurado, a venda do medicamento diverso do indicado na receita ocorreu porque não havia o original na drogaria. Foi vendido medicamento com nome similar. O fato de o cliente ter consentido com essa conduta não foi capaz de alterar o entendimento do juiz, para quem o vendedor não poderia ter agido dessa forma. É dever do reclamante atender exatamente ao disposto na prescrição médica, de modo a assegurar a saúde (e até a vida) do cliente/paciente, não sendo autorizado a descumprir a receita, sob nenhum argumento, registrou, chamando a atenção para a responsabilidade da drogaria perante os órgãos reguladores (ANVISA), além de eventuais prejuízos causados à saúde do cliente em razão da venda do medicamento errado (responsabilidade civil). No caso, ficou demonstrado que o vendedor havia passado por treinamento e já havia sido penalizado por faltas anteriores, similares à que ensejou o desligamento. A empresa, antes de aplicar a penalidade, buscou adotar escala pedagógica, na tentativa de fazer com que o trabalhador readequasse seu comportamento ao exigido pela empresa, de modo a manter o vínculo de emprego; o que não surtiu efeito, considerou o julgador e, ao final, ponderou: Este Magistrado sabe dos crescentes índices de desemprego e das dificuldades de reinserção no mercado de trabalho dos trabalhadores de idade mais elevada (caso do autor, que tem 58 anos de idade). Contudo, tal contexto não torna o reclamante imune para a prática de faltas graves, não sendo óbice à dispensa, cujos requisitos restaram plenamente atendidos, completou o juiz, julgando improcedentes os pedidos formulados pelo vendedor. A decisão transitou em julgado, ou seja, não cabe mais recurso. PJe: 0010298-25.2017.5.03.0009 (RO)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, 01/03/2018.



**FONTE DE NOTÍCIAS  
08/03/2018**

**TRT3 - TURMA DESCARTA PEJOTIZAÇÃO EM CONTRATO DE REPRESENTANTE COMERCIAL  
AUTÔNOMO**

Nem toda contratação através de pessoas jurídicas é fraudulenta!. Esse foi o alerta dado pelos magistrados da 10ª Turma do TRT mineiro ao julgarem desfavoravelmente o recurso de um vendedor, mantendo a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego entre ele e uma empresa de comércio de produtos alimentícios. Diante das provas produzidas, foi descartada a existência de fraude à legislação trabalhista. A conclusão foi de que o vendedor desenvolvia suas atividades como representante comercial autônomo, sem subordinação jurídica, requisito essencial para a configuração do vínculo de emprego. O vendedor insistia no reconhecimento do vínculo de emprego com a ré por dois períodos em que prestou serviços como pessoa jurídica, além do reconhecimento da unicidade contratual, já que em dois outros períodos teve sua CTPS anotada pela empresa. Argumentou que o próprio preposto da ré reconheceu que ele sempre desempenhou as mesmas funções de Gerente Regional de Vendas, seja na condição de celetista, seja como representante autônomo, o que demonstra que a rescisão contratual e sua posterior contratação como pessoa jurídica ocorreram com o único intuito de fraudar seus direitos trabalhistas. Já a empresa afirmou que, depois da primeira rescisão do contrato de emprego, o próprio reclamante foi quem propôs sua contratação como representante comercial autônomo, através de sua própria empresa. Atuando como relator, o juiz convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque ressaltou que a situação retratada diz respeito ao fenômeno denominado pejotização, uma realidade cada vez mais presente no mercado de trabalho atual, na qual a empresa demite seu empregado e exige que ele constitua uma empresa para que continue a lhe prestar serviços. Por meio dessa ‘manobra’, as empresas tem a intenção de reduzir seus custos, deixando de pagar os encargos trabalhistas, o que permite um certo implemento na remuneração do prestador de serviços, com aparente vantagem para os dois lados, destacou. Entretanto, conforme ressaltou o julgador, nem toda contratação através de pessoas jurídicas é fraudulenta, como no caso, em que não se constatou fraude à legislação trabalhista. A prova testemunhal revelou que o vendedor, de fato, ingressou na empresa como supervisor de vendas, com o contrato registrado na CTPS, atuando no controle de todos os representantes comerciais da ré no Estado de Minas Gerais. Após dois anos, em razão de modificação do formato da gerência de vendas, foi proposto a ele que continuasse o mesmo trabalho, mas, desta vez, por meio de pessoa jurídica por ele constituída. Enquanto empregado, o reclamante recebia salário fixo e a empresa cobria as despesas, inclusive cedendo carro para o trabalho. Já como pessoa jurídica, ele passou a auferir comissões, com certa evolução do trabalho, acompanhada de um aumento remuneratório, embora sem muitas mudanças nas tarefas realizadas. As testemunhas também revelaram que ele tinha total autonomia para decidir os seus horários, sendo ele próprio responsável por sua agenda. Também ficou demonstrado que,

enquanto pessoa jurídica, o reclamante poderia prestar serviços a outras empresas (embora nunca o tenha feito), não tendo obrigação de comparecer às reuniões promovidas pela ré, além de ter liberdade para negociar os preços. Como notou o julgador, as condições de trabalho do vendedor/representante, nos períodos com e sem registro na CTPS, eram semelhantes. Contudo, o que mais chamou a atenção do relator foi a grande diferença entre a remuneração recebida por ele como empregado e como pessoa jurídica. Documentos demonstram que, quando prestou serviços através de sua própria empresa, o representante recebia cerca de R\$ 20.000,00 por mês. Já como empregado celetista, ele recebia de R\$ 3.500,00 a R\$ 8.500,00 mensais. Nas palavras do relator, a remuneração da pessoa jurídica foi superior em mais de 200% àquela recebida pelo autor quando do vínculo jurídico, o que vai muito além da redução de custos obtida pela empresa por não arcar com os encargos trabalhistas do empregado. Nesse contexto, o juiz convocado ponderou que não é verossímil considerar que a empresa tenha alterado a forma de contratação do trabalhador com o intuito de fraudar os seus direitos trabalhistas, sem obtenção de vantagem econômica. Por tudo isso, entendo que não há como reconhecer a alegada fraude à legislação trabalhista, pois não restou demonstrado o preenchimento de todos os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício. Assim como o juízo de origem, estou convencido de que, com relação aos períodos não registrados na CTPS, o reclamante exerceu a profissão de representante comercial autônomo, sem subordinação jurídica concluiu o relator, no que foi acompanhado pela Turma revisora.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 08/03/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
09/03/2018**

**TRT12 - EMPRESA QUE DESISTIU DE PEDIDO PARA DEPOIMENTO NÃO COMETEU ATO DE  
MÁ-FÉ, JULGA 3ª CÂMARA**

Os desembargadores da 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) absolveram a empresa de pintura Quality-Pó, de Jaraguá do Sul, de pagar uma multa de R\$ 2,4 mil à Justiça do Trabalho por litigância de má-fé. A companhia havia sido condenada por requisitar o depoimento de um empregado que a processava e, a apenas dois dias da audiência, retirar o pedido. Como o caso envolvia o pagamento de horas extras e a simples aferição de cartões de ponto, que já tinham sido reconhecidos como válidos pelo próprio empregado, o juiz do trabalho Carlos Zardo, da 2ª VT de Jaraguá do Sul, interpretou o movimento da empresa como uma tentativa de atrasar o julgamento. A manobra prejudicou não só o autor, mas também a outros jurisdicionados que precisam efetivamente de uma audiência de instrução, criticou o magistrado em sua sentença. A Quality recorreu, alegando



que a desistência ocorreu após seus advogados terem obtido a informação de que o empregado concordava com a validade dos registros de horário ? o que, segundo a empresa, só teria acontecido a poucos dias da audiência. Depois de analisar a movimentação do processo, a 3ª Câmara acolheu o argumento, avaliando que o juiz do caso poderia ter mantido o depoimento, ao invés de condenar a empresa. Em que pesem os fundamentos deduzidos pelo magistrado de primeiro grau, entendendo ser indevida a condenação ao pagamento de multa por litigância de má-fé, porquanto não ficou demonstrada a intenção da ré em procrastinar o presente litígio, apontou a juíza do trabalho convocada Mirna Bertoldi, relatora do processo, em voto acompanhado por unanimidade no colegiado. As partes não recorreram da decisão. Processo: 0000712-03.2014.5.12.0046

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 09/03/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
12/03/2018**

**TST - NEGADA ESTABILIDADE A DIRIGENTE SINDICAL QUE INFORMOU CONDIÇÃO  
TARDIAMENTE AO EMPREGADOR**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu o Centro de Educação Superior de Brasília Ltda. (lesb) de reintegrar uma intérprete de libras dispensada sem justa causa no exercício do cargo de dirigente sindical. O direito à estabilidade no emprego para diretores de entidades sindicais, prevista no artigo 543, parágrafo 3º, da CLT, não foi reconhecido porque a empresa só foi informada sobre a situação da ex-empregada depois do término do aviso-prévio. A dispensa se deu 12/12/2013, e o aviso-prévio indenizado perdurou até 12/1/2014. Exatamente um mês depois, o lesb recebeu a comunicação de que sua ex-empregada ocupava, na data da demissão, cargo de dirigente do Sindicato dos Trabalhadores Intérpretes, Guia-Intérpretes e Tradutores da Língua Brasileira de Sinais do Distrito Federal (SINPROLS/DF). Em 21/2/2014, o lesb homologou a rescisão junto ao sindicato dos empregados de instituições particulares de ensino, conforme exigência do artigo 477, parágrafo 1º, da CLT, vigente à época (o dispositivo foi revogado pela Lei 13.467/2017 - Reforma Trabalhista). Para a estabilidade ser assegurada, a comunicação da eleição e da posse ao empregador deve ocorrer ainda na vigência do contrato de trabalho, nos termos do item I da Súmula 369 do TST. O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), no entanto, reconheceu a estabilidade com o entendimento de que o contrato apenas se encerrou com a homologação do termo de rescisão, em fevereiro de 2014. Assim, deferiu os pedidos da intérprete para ser reintegrada ao emprego e receber os salários do período em que ficou afastada. O relator do recurso do lesb ao TST, ministro Guilherme Caputo Bastos, assinalou



que a vigência do contrato de trabalho se projeta apenas até o fim do período de aviso-prévio, conforme a Orientação Jurisprudencial 82 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) – e, portanto, a comunicação se deu depois do seu término. O ministro explicou que, apesar de o artigo 477, parágrafo 1º, da CLT condicionar a validade do pedido de demissão do empregado com mais de um ano de serviço à homologação sindical, essa condição não prorroga o contrato de trabalho, “por total ausência de previsão legal”. Por unanimidade, a Quinta Turma deu provimento ao recurso de revista do lesb para restabelecer a sentença que julgou improcedentes os pedidos de reintegração e de pagamento dos salários relativos ao período de afastamento. Após a publicação do acórdão, a intérprete de libras opôs embargos de declaração, ainda não julgados. Processo: RR-1903-21.2014.5.10.0020

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 12/03/2018.

#### **FONTE DE NOTÍCIAS**

**14/03/2018**

#### **TRT3 - NÃO SE APLICA SUCUMBÊNCIA EM AÇÕES AJUIZADAS ANTES DA REFORMA TRABALHISTA**

Em decisão recente, o juiz Washington Timóteo Teixeira Neto, em sua atuação na 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, entendeu que o trabalhador que ingressou com ação trabalhista antes da lei da reforma (Lei 13.467/17), não deve arcar com honorários advocatícios de sucumbência. O julgador reconheceu parcialmente os pedidos de um empregado em ação trabalhista que ele ajuizou contra a empresa. Nesse contexto, pela lei da reforma (Lei 13.467/17), como os pedidos do trabalhador não foram integralmente atendidos, ele deveria arcar com parte do valor dos honorários devidos ao advogado da empresa. Mas o juiz entendeu que, dada a natureza híbrida da regra sobre os honorários advocatícios sucumbenciais, que são de cunho processual, mas também com viés de direito material, ela não se aplica às ações ajuizadas anteriormente à nova lei. Não cabe a aplicação, no caso, dos honorários advocatícios de sucumbência, previstos na Lei n. 13.467/17, uma vez que a ação trabalhista foi proposta antes da vigência da legislação. Do contrário, estaria se ignorando o princípio da segurança jurídica, em verdadeira decisão surpresa às partes, registrou o magistrado na decisão. Segundo o juiz, prevalecem, na hipótese, os mesmos fundamentos que serviram de base para a edição da OJ n. 421 da SDI-1 do TST, assim como da OJ n. 260, I, SDI-1, TST. A primeira, quando tratou das demandas recebidas da Justiça Comum por força da EC 45/2004 e a última quando se fixou o rito processual vigente à época do ajuizamento da ação, na situação de superveniência da Lei n. 9.957/00. Em ambas hipóteses, a nova legislação não alcançou as ações que já estavam em curso. Apesar de o instituto estar inserido ao lado de regras processuais, é inegável a natureza híbrida dos honorários, ressaltando o viés de direito

material (v.g. art. 22, Lei n. 8.906/94). Nessa direção, também por esse motivo, considerando o caráter bifronte do instituto, afasta-se a aplicação de honorários advocatícios de sucumbência no caso em tela, concluiu na sentença.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 14/03/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
19/03/2018**

**TRT3 - COPARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NO CUSTEIO DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO AFASTA  
A NATUREZA SALARIAL DO BENEFÍCIO**

Segundo jurisprudência atual do TST, o caráter oneroso do auxílio-alimentação, consistente na coparticipação do empregado em seu custeio, é suficiente para afastar a natureza salarial da parcela. Assim se manifestou a 9ª Turma do TRT-MG, em voto de relatoria da juíza convocada Olívia Figueiredo Pinto Coelho, ao julgar desfavoravelmente o recurso de um empregado dos Correios para manter a sentença que negou sua pretensão de integração do auxílio-alimentação no salário. É que ficou constatado que o trabalhador sempre sofreu descontos na folha como forma de coparticipação no benefício, levando ao reconhecimento da natureza indenizatória do auxílio e, conseqüentemente, à rejeição da sua integração ao salário. O empregado insistia em que o auxílio-alimentação, pago a ele pelos Correios desde 1986, teria natureza salarial, devendo integrar a remuneração para todos os efeitos. Sustentou que a posterior filiação da empregadora ao PAT, em 1989, não alcança seu contrato de trabalho, em razão do direito adquirido, aplicando-se o entendimento contido na OJ nº 413 da SBDI-I do TST. Negou a ocorrência de descontos salariais a título de coparticipação desde o início da concessão do benefício, afirmando, ainda, que isso não alteraria a natureza salarial da parcela. Mas os argumentos do trabalhador não foram acolhidos. Na decisão, a relatora ressaltou que o auxílio-alimentação, em regra, integra a remuneração para todos os fins, na forma prevista no art. 458 da CLT e na Súmula nº 241 do TST. Entretanto, esclareceu que, excepcionalmente, o benefício pode revestir-se de natureza indenizatória, em duas hipóteses principais: 1) através de previsão expressa em norma coletiva; 2) em razão da filiação da empregadora ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei nº 6.321/76 (OJ nº 133 da SBDI-I do TST). Mas, como frisou a juíza convocada, a jurisprudência admite, ainda, uma terceira situação: a coparticipação do empregado no custeio do benefício, desde que em valor não irrisório. É que a onerosidade da parcela afasta o caráter salarial. E, de acordo com a julgadora, essa foi justamente a hipótese ocorrida no caso. Como observou a magistrada, o reclamante foi admitido em 27/07/1981, tendo recebido o auxílio-alimentação desde outubro de 1986. E, desde setembro de 1986, as normas internas dos Correios previram, expressamente, que o custeio do benefício seria compartilhado entre a empresa e o empregado, como de fato ocorreu, já que, desde o início, a empresa efetuou o desconto da cota-parte do trabalhador,

conforme comprovado pelos documentos apresentados. O fato de a EBCT (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos) ter aderido ao PAT apenas 1988, quando o reclamante já vinha recebendo o benefício, não retira o caráter salarial da parcela, destacou a relatora. Não se pode falar em direito adquirido, nem em alteração contratual lesiva, já que, desde sua criação, o auxílio-alimentação revestiu-se de natureza indenizatória. Nesse quadro, não se aplicando a OJ nº 413 da SBDI-I do C. TST, segundo a qual a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que já percebiam o benefício, explicou na decisão, registrando, por fim, que esse mesmo entendimento tem sido adotado no TST, ao julgar ações trabalhistas envolvendo a EBCT com a mesma discussão.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 19/03/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**19/03/2018**

**CONDENADO A RECOLHER CUSTAS DE R\$ 20 MIL POR NÃO FAZER ADENDO À PETIÇÃO INICIAL, EMPREGADO CONSEGUIE ALTERAR VALOR NO RECURSO.**

Um ex-gerente de banco que ingressou com uma reclamação trabalhista pleiteando o pagamento de verbas decorrentes da relação de emprego requereu, em audiência, prazo para aditar (complementar) a petição inicial. O pedido do empregado foi deferido pelo juízo após concordância da empresa.

Passados os 15 dias concedidos, considerando que o empregado não aditou a inicial, o juiz Samuel Angelini Morgero (da 2ª Vara do Trabalho de Santos-SP) julgou o processo extinto sem resolução do mérito, conforme previsão no Novo Código de Processo Civil.

Ainda, na decisão, condenou o empregado ao pagamento das custas no valor de R\$ 20 mil. No entanto, considerou pendente de análise o requerimento de justiça gratuita. Assim, forneceu prazo para que o ex-gerente comprovasse nos autos, por meio de apresentação das declarações de imposto de renda, o estado de miserabilidade na acepção jurídica do termo. Novamente o empregado não cumpriu a determinação. Com isso, o juízo indeferiu o pedido de justiça gratuita e determinou a execução das custas processuais por meio dos convênios eletrônicos estabelecidos com o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Inconformado com o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita e com a determinação da execução do pagamento das custas, o empregado interpôs recurso ordinário, recebido pela 15ª Turma do TRT-2 como agravo de petição, baseado no princípio da fungibilidade (quando um recurso, mesmo sendo incabível para atacar determinado tipo de decisão, poderá ser considerado válido).



Sobre a alegação do ex-gerente de se encontrar desempregado e não ter condições de arcar com as custas do processo sem prejuízo do próprio sustento e de sua família, o acórdão de relatoria da juíza convocada Maria Fernanda Silveira fez constar "que o reclamante não é pessoa pobre na acepção jurídica do termo".

Ao julgarem o recurso, os magistrados da 15ª Turma analisaram as declarações de imposto de renda, que comprovavam que o empregado "durante muitos anos recebeu elevado salário no banco em que trabalhava".

E ainda verificaram também o valor recebido na rescisão contratual, e os "consideráveis valores em aplicações financeiras, possuindo ainda bem móvel e imóvel". Além disso, observaram, pelos documentos juntados aos autos, que o empregado adquiriu empresa, "do que se conclui que possui atividades comerciais com objetivo de ganhos econômicos". Assim, consideraram que há prova suficiente nos autos de que o empregado tem condições de arcar com as custas processuais e mantiveram o indeferimento dos benefícios da justiça gratuita.

No entanto, os magistrados da 15ª Turma deram provimento parcial ao recurso. Para isso, eles observaram que "o valor das custas não atende ao montante máximo estabelecido na tabela da Lei nº 9.289/96, que trata do valor das custas processuais na Justiça Federal, aplicável por analogia nesta Justiça do Trabalho". Assim, alteraram o valor de R\$ 20 mil para R\$ 1.915,38.

O processo está pendente de julgamento de embargos de declaração.

(Processo nº 1001730-26.2016.5.02.0442)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por Silvana Costa Moreira – Secom, 19/03/2018.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
21/03/2018**

**TRT12 - NOVAS REGRAS DE JUSTIÇA GRATUITA E HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA NÃO  
ALCANÇAM PROCESSOS ANTERIORES À REFORMA**

As mudanças introduzidas na legislação trabalhista que tratam da assistência judiciária gratuita e do pagamento de honorários pela parte perdedora (honorários de sucumbência) não podem ser aplicadas a ações protocoladas antes do início da vigência da Lei no 13.467/17 (reforma trabalhista), em novembro do ano passado. A decisão, tomada por unanimidade, é da 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC).

O precedente inédito foi aberto durante julgamento de uma ação impetrada em 2016 por uma trabalhadora de Abelardo Luz, no Oeste catarinense, contra a Câmara dos Lojistas local. Na decisão de primeiro grau, anterior à mudança na CLT, o juiz da Vara do Trabalho de

Xanxerê Alessandro Friedrich Saucedo interpretou que houve má-fé da empregada na produção de provas e indeferiu seu pedido de assistência judiciária. Vencida e condenada a pagar multa, custas e honorários periciais, a trabalhadora recorreu, mas o recurso não chegou a subir para o TRT-SC pela ausência do pagamento das custas.

No julgamento do agravo de instrumento, utilizado na Justiça do Trabalho para destrancar um recurso ordinário e permitir que ele seja analisado pelo Tribunal, porém, os membros da 6ª Câmara mantiveram o entendimento dominante da Corte para esses casos, ou seja, o pedido de assistência gratuita feito pela trabalhadora não poderia ter sido negado e, por consequência, seu recurso também não.

Existindo essa pretensão, não pode ser obstado o seguimento do recurso ordinário. Também não se pode argumentar que o deferimento de multa por litigância de má-fé impede a concessão dos benefícios da justiça gratuita, uma vez que não são institutos incompatíveis - malgrado fosse salutar essa previsão, apontou o relator do processo e juiz convocado Nabal Mendonça Fileti.

Qual regra processual usar?

Com a recente mudança das regras processuais, que têm aplicação imediata, o colegiado precisava enfrentar ainda outra questão: qual norma deveria ser usada para avaliar se o pedido de recurso da trabalhadora preenchia os requisitos legais? Com a nova redação do Art. 790 da CLT, a assistência gratuita passou a ser restrita a trabalhadores com renda de até R\$ 2.212 (40% do limite máximo dos benefícios da Previdência Social), e a isenção do pagamento das custas também passou a exigir comprovação de insuficiência de recursos. Antes, bastava o trabalhador declarar-se hipossuficiente na ação, como aconteceu no caso julgado.

Para sanar o problema, o relator do processo apresentou questão de ordem e defendeu o entendimento de que regras de natureza híbrida (capazes de afetar não só o andamento do processo, mas os próprios direitos trabalhistas das partes), como as de sucumbência e assistência judiciária gratuita, não devem ser aplicadas a processos iniciados antes da reforma, sob pena de onerar o trabalhador que antes dessa data ingressou com ação, sem ter conhecimento dos ônus que esta poderia lhe acarretar.

Ao discorrer sobre a questão, o magistrado citou artigo no qual o jurista Fabrício Lima Silva examina o assunto à luz da Teoria dos Jogos. Segundo o autor, a disputa judicial pode ser compreendida como um jogo, no qual os comportamentos de cooperação, disputa e conflito são tomados pelo jogadores conforme regras pré-estabelecidas. Assim, as atitudes e decisões tomadas por eles não guardariam o mesmo sentido se as regras fossem alteradas no meio do processo.

Decorar as regras do xadrez não torna ninguém enxadrista, porém, saber as regras habilita o sujeito a jogar. Portanto, é imprescindível que parte tenha ciência das consequências jurídicas do ajuizamento do processo ou da defesa apresentada, com a possibilidade de previsibilidade para avaliação das condutas processuais a serem adotadas, propõe o autor. O voto do relator foi acompanhado por unanimidade e a trabalhadora obteve a assistência judiciária gratuita, ficando absolvida da obrigação de pagar R\$ 1.720 em custas e os honorários periciais. Não cabe mais recurso da decisão.



A decisão da 6ª Câmara segue os enunciados nºs 20 e 21 aprovados no V Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho Catarinense, realizado pela Escola Judicial do TRT-SC em outubro do ano passado (box abaixo). Tais verbetes não vinculam a decisão dos juízes, servindo apenas de orientação.

20ª Proposta: DIREITO PROCESSUAL. A lei vigente na data do ajuizamento da ação é a que rege as normas aplicáveis aos direitos bifrontes - de natureza processual e material -, tais como sucumbência e assistência judiciária gratuita.

21ª Proposta: CPC/2015, ART. 14. DIREITO INTERTEMPORAL PROCESSUAL. APLICAÇÃO DA NOVA LEGISLAÇÃO (LEI 13.467/2017) ÀS NORMAS EXCLUSIVAMENTE DE CUNHO PROCESSUAL E NÃO ÀQUELAS DE CARÁTER HÍBRIDO/BIFRONTES. Diploma processual que altera o anterior, como regra, tem aplicação imediata a atos processuais futuros, exceto quanto a efeitos híbridos/bifrontes (natureza de direito processual e material).

Processo nº 0000415-88.2016.5.12.0025 (AIRO)

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, 21/03/2018.