

SAJ 2026.1 - AULA #05

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização



G7 JURÍDICO

Direito do Trabalho

Prof. Lucas Falasqui

Direito do Trabalho

Aula na íntegra · 36:00

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização

Senhoras e senhores, sejam todos muito bem-vindos a esta semana de atualização jurisprudencial sobre Direito do Trabalho. Deixa eu me apresentar: o meu nome é Lucas Falasqui, eu sou juiz do trabalho, sou professor aqui da casa e responsável pela cadeira de Direito do Trabalho no curso de Magistratura e MPT.

Se este é o seu primeiro contato com o G7, seja muito bem-vindo ao Direito do Trabalho, esta área que quase não tem novidades. Seja também muito, muito bem-vindo. Meu nome é Lucas Falasqui. Eu estou à disposição aqui no G7 e também no meu Instagram, @lucasfalasqui. Perfeito.

Olha, vamos lá. Esta semana de atualização jurisprudencial ocorre duas vezes no ano. A primeira eu gravei em julho. No dia em que eu gravei, o TST trocou a sua jurisprudência e soltou alguns precedentes vinculantes. A aula perdeu validade em questão de 30 segundos. Sorte que uma outra professora deu uma força para mim. E agora eu estou trazendo aquilo de mais relevante que foi julgado pelo Supremo Tribunal Federal e pelo TST nos últimos seis meses, tá bom?

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Então vamos começar aqui com a primeira observação: Tema 1232 de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, sobre grupo econômico trabalhista. Estou começando com esse tema porque ele terminou de ser julgado, mas já deixo aqui o registro de que o Tema 1389 do Supremo Tribunal Federal, que trata da pejetização, também da competência da Justiça do Trabalho para o reconhecimento de vínculo nesses moldes e também do ônus da prova envolvendo a pejetização — esses três pontos encontram-se suspensos no Supremo Tribunal Federal. Por esta razão, isto não compõe a nossa aula. Nós trabalharemos com aquilo que nós temos de mais concreto.

Vamos lá. Grupo econômico. O que é o grupo econômico? Artigo 2º, parágrafo 2º, da CLT. Existem dois tipos de grupo econômico: o grupo por hierarquia e o por coordenação. Por hierarquia, você tem uma empresa acima que controla as demais. Por coordenação, você não tem uma empresa acima, você tem empresas no mesmo nível hierárquico que atuam de forma coordenada. Daí a diferença.

Segundo ponto: o grupo econômico gera responsabilidade solidária pelas obrigações trabalhistas. Então, é uma garantia para o trabalhador. E a jurisprudência do TST entende que o grupo é o real empregador. Por esta razão, quando você quer a responsabilidade solidária de uma empresa integrante do grupo econômico, ela não precisaria compor a fase inicial, ou seja, a fase de conhecimento do processo, e ela poderia ser incluída apenas e tão somente na execução. Esse é o posicionamento histórico do TST e foi este posicionamento que foi para julgamento no Supremo Tribunal Federal.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

E, historicamente, por uma época, nós tivemos a Súmula 205 do TST, que dizia que as empresas integrantes do grupo deveriam compor a fase de conhecimento desde o início. Essa súmula foi cancelada e aí prevaleceu o entendimento de que elas poderiam ser incluídas na execução.

O que o Supremo Tribunal Federal decidiu — a meu ver, de forma corretíssima — foi pela manutenção da possibilidade de inclusão das empresas na fase de execução, mas colocou como requisito que se submeta ao IDPJ, incidente de descon sideração da personalidade jurídica.

Então, vamos separar as coisas. O que é o IDPJ? O IDPJ é quando você quer levantar o véu da pessoa jurídica para ir atrás dos sócios. E aí, para isso, você precisa primeiro intimar o sócio para que ele se defenda em 15 dias, para depois ele passar a vir compor a relação jurídica processual. Portanto, o IDPJ é o que permite, na fase de execução, trazer alguém.

O Supremo Tribunal Federal entendeu que a inclusão por mero despacho, como ocorria nas execuções trabalhistas, não dava oportunidade de contraditório à empresa integrante do grupo econômico. Até porque ela pode não ser integrante do grupo econômico, ela pode se defender dos requisitos do artigo 2º, parágrafo 2º. Por esta razão, o Supremo Tribunal Federal emprestou o conceito do IDPJ para a inclusão de empresa integrante de grupo econômico aqui. Perfeito.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Então, não se trata de uma desconsideração de personalidade jurídica, e sim de trazer uma empresa integrante, mas a sistemática é a mesma. Agora vamos para o texto. Olha lá: é constitucional o artigo 2º, parágrafo 2º, que configura grupo econômico pela mera demonstração de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta, não sendo exigível a prova da relação de dominação ou de hierarquia entre elas. Portanto, pode ter o grupo por coordenação. Isso aí gera pacífico.

Dois: a inclusão de empresa integrante de grupo econômico na fase de execução que não tenha participado da fase de conhecimento condiciona-se à prévia instauração do IDPJ, assegurando-se o contraditório e a ampla defesa sobre a existência do grupo antes de qualquer ato de constrição patrimonial, que é o que a gente adora fazer: primeiro penhora, depois pergunta. Perfeito.

Então, esse é o contexto do IDPJ. Pode vir aqui comigo: do IDPJ na fase de execução quanto ao grupo econômico. Na minha visão, deu mais segurança sobre o assunto e também tornou desnecessário que, na fase de conhecimento, você tenha 500 empresas ali se defendendo — ou, às vezes, o grupo econômico é reconhecido entre elas, elas mandam um advogado e um preposto só, fazem uma defesa conjunta e falam: "Olha, excelência, é grupo econômico, eu não precisava estar aqui, eu vou pagar." Perfeito.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Vamos lá. Segundo assunto muito discutido no Supremo Tribunal Federal: contribuição assistencial. Historicamente, para o sustento do sistema confederativo, nós tínhamos quatro possibilidades: a contribuição confederativa, que nunca foi regulamentada; a contribuição sindical, que antes era o chamado imposto sindical, de cobrança obrigatória, que caiu com a reforma trabalhista; a mensalidade sindical, que deriva dos trabalhadores que voluntariamente se associam ao sindicato e dele usufruem, como uma associação, como um clube, por exemplo; e a contribuição assistencial.

Qual é o cenário que nós tivemos pós-reforma trabalhista? Com a revogação da contribuição sindical obrigatória, os sindicatos continuaram obrigados a negociar por toda a categoria profissional, mas não recebiam pela negociação que eles alcançavam para toda a categoria profissional. Portanto, eles recebiam de alguns e negociavam por todos. E isso comprometeu muito o sistema sindical, enfraqueceu demais o sindicato.

O Supremo Tribunal Federal decidiu, portanto, que as convenções e acordos coletivos de trabalho poderiam estabelecer ali uma contribuição assistencial, isto é, uns honorários, como se fosse uma retribuição que o trabalhador paga pela negociação feita, em sistema de opt out. Isto é, a negociação coletiva estabelece para todo mundo o pagamento, e quem não quiser pagar pode sair. Então, presume-se a concordância. E todo mundo se beneficia da norma coletiva. Ótimo.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Então, isso já havia sido decidido. O que o Supremo Tribunal Federal decidiu de mais recente foram dois pontos. Primeiro deles, a cobrança retroativa. Essa decisão da contribuição assistencial foi de 2023, e aí os sindicatos estavam cobrando de 2017 para cá. Então, o STF vedou a cobrança retroativa. Então, primeiro ponto: segurança jurídica. Ótimo.

Segundo ponto: muitos sindicatos, exatamente para que a pessoa não fizesse o seu direito de oposição, colocavam barreiras, na minha visão, desproporcionais e/ou intransponíveis para que o empregado fizesse a opção por não pagar o sindicato. Exemplo de barreiras: exigia que a carta de próprio punho fosse apresentada no prazo de cinco dias, em horário comercial, pessoalmente na sede do sindicato. Ou seja, o trabalhador, em cinco dias, ele não consegue se organizar para nada disso. E o objetivo ali era constranger aquele que ia lá levar a carta de próprio punho.

Então, isso é uma crítica que muita gente fazia, e eu falava: é uma exigência desproporcional, até porque na pandemia toda a comunicação com o sindicato ocorreu por e-mail. Então, nada mais justo que, se na pandemia, para reduzir jornada e salário, foi negociado por e-mail, que agora também você possa fazer um e-mail dizendo que você não quer pagar a contribuição assistencial. E a decisão do Supremo Tribunal Federal veio nessa linha.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejotização (cont.)

Vamos comigo aqui para o slide. Tema 935: é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição. É aqui que ele regulamentou.

Opa, vamos lá. O que ele acolheu? Os embargos com efeitos integrativos, para determinar: um, vedada a cobrança retroativa em relação ao período em que o Supremo Tribunal Federal mantinha o entendimento pela sua inconstitucionalidade — então, primeiro ponto. Dois, seja assegurada a impossibilidade de interferência de terceiros no livre exercício do direito de oposição. Isso daqui serve para bater em Chico e bater em Francisco. Pode vir comigo aqui: algumas empresas davam a carta para o empregado, diziam como ela deveria ser preenchida, incentivavam isso — também não pode. Tá bom?

E o terceiro ponto interessante aqui — podemos ir para o slide: o valor da contribuição assistencial precisa observar critérios de razoabilidade e precisa ser compatível com a capacidade econômica da categoria. Perfeito. Então, não pode ser também um valor ali abusivo.

Vamos lá. Outro assunto muito relevante, pode vir comigo aqui. A petição inicial trabalhista exige a liquidação dos pedidos. Esta exigência foi muito criticada quando da edição da reforma trabalhista. Vou aqui fazer um panorama geral. Eu gosto dessa aula, em que a gente pode recordar alguns conceitos e entender para que caminho a jurisprudência está indo.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejotização (cont.)

A petição inicial trabalhista é simples por excelência, uma vez que o próprio trabalhador pode fazê-la verbalmente. Inclusive, o próprio artigo 840 da CLT sequer previa a exigência de valor da causa. Nós aplicávamos o valor da causa de forma subsidiária, do CPC, até por uma definição de rito processual que nasceu, que passou a ser necessária quando da criação do rito sumário em 1970. Então, por isso, a petição inicial trabalhista sempre era simples.

As exigências mais burocráticas do rito sumaríssimo faziam com que muitos advogados — e eu aqui, ó, fui um deles — colocassem todo e qualquer processo com o valor da causa, abre aspas, abusivo ou mais excessivo, apenas e tão somente para ir para o rito ordinário. Então, era aquele fenômeno do cara que trabalhou três meses e está pedindo R\$ 70.000 — ordinário acima de 40 salários mínimos. Então, R\$ 70.000, R\$ 80.000. Cara, como, três meses? Aí chegava na audiência e o cara falava: "Não, isso aí é só para valor da causa, eu quero 5.000 aqui, eu quero resolver e pronto." Era dessa maneira.

Segundo ponto: veio essa exigência de liquidação dos pedidos sob pena de extinção sem julgamento de mérito. E aí ficou a discussão se esta liquidação precisava ser exata e a condenação se limitava ao que foi colocado ali, ou se podia ser feita por uma mera estimativa. Eu sempre defendi que ela podia ser feita por uma mera estimativa, porque quem detém os documentos para cálculo do que é devido e do que não é devido é a empresa, não necessariamente o trabalhador. Então, ele precisaria fazer ali uma mera estimativa.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Segundo ponto: que não poderia ser um requisito muito burocratizante do processo do trabalho, porque seria incompatível com a própria história do processo do trabalho. Perfeito.

O Supremo Tribunal Federal decidiu agora esse assunto nesta linha que a gente vem sustentando, e ele fez um acréscimo que a jurisprudência trabalhista já trazia, sendo a liquidação dos pedidos um dos requisitos da petição inicial. Ele coloca, vírgula, sob pena de extinção sem julgamento de mérito. A jurisprudência trabalhista já tratava isso de forma diferente. Dizia assim: para extinguir sem julgamento de mérito, é preciso dar o prazo para emenda. Então, este prazo para emenda decorre da interpretação de todos os princípios constitucionais do processo, sendo este um vício sanável. Eu preciso dar a oportunidade de corrigir. Perfeito.

Vamos para o texto. Artigo 840, parágrafos 1º e 3º, da CLT, é constitucional, devendo ser interpretado no sentido de que a exigência de indicação de valores representa mera estimativa, e não fixação exata, sendo vedada a extinção automática do processo sem que seja oportunizada a emenda para a correção de vícios.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Agora, o que ele colocou aqui? Julgou procedente para considerar que o pedido da reclamação trabalhista seja certo, determinado e com indicação de valor, salvo quando não for possível promover a liquidação prévia, entendendo que, nestas hipóteses, desde que devidamente justificadas, a apresentação de uma estimativa de valor é suficiente para o regular processamento da ação. Julgou procedente para conferir interpretação conforme a Constituição, para que seja dada oportunidade à parte para emendar a inicial quando não atender às exigências nos termos do artigo 321 do CPC, e modulou os efeitos para que isso só possa ser cobrado a partir das ações ajuizadas a partir de agora. Perfeito.

E, para recordar, um dos dispositivos questionados aqui é o artigo 492 do CPC, que falava que o juiz não poderia proferir uma decisão superior ao que foi demandado. E a discussão era exatamente se esse "superior" se relacionava com a liquidação dos pedidos. Perfeito.

Vem comigo aqui. Um dos últimos destaques aqui que eu trouxe do Supremo Tribunal Federal. Dois destaques aqui — três, na verdade. Falo que eu estou acabando, mas nunca estou. Destinação de verbas feitas pelo MPT. Era muito comum a ação civil pública. O MPT ajuizava uma ação contra uma grande empresa por dispensa discriminatória. A empresa era condenada; a empresa estava num determinado município. Os trabalhadores que foram discriminados são aqueles que se candidatavam às vagas para aquela empresa, portanto, normalmente os que estão naquela região.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejotização (cont.)

E ali, por uma interpretação da Lei de Ação Civil Pública, também do Código de Defesa do Consumidor, do microssistema de processo coletivo, numa condenação de dano moral coletivo, o ideal seria que ela fosse revertida à comunidade de lesados, e a lei estabelece que deve ser mandado para o FAT, Fundo de Amparo ao Trabalhador. Alguns mandavam para o FDD, Fundo de Direitos Difusos. E o Ministério Público do Trabalho brigava muitas vezes por projetos ali na própria comunidade alcançada pela decisão. Eu mesmo já dei algumas decisões acolhendo o pedido do MPT para que as condenações fossem revertidas para instituições relevantes na cidade em que eu atuava.

Só que tem um problema: isso se trata de verbas públicas. Então, não é um dinheiro do MPT nem do juiz, é um dinheiro do Estado brasileiro, e ele precisa seguir toda a regra do dinheiro do Estado brasileiro. Então, o que foi decidido nessa ADPF 944? Vem comigo aqui para a tela, ó. As condenações em ACPs e TACs possuem natureza de recursos públicos. Sua destinação deve observar os princípios da legalidade, impessoalidade e finalidade, sendo prioritário o repasse ao FAT ou a fundos específicos como o FDD, vedada a distribuição arbitrária a entidades privadas sem processo formal de escolha.

Acabou a discricionariedade absoluta, que era mandar para a ONG amiga, o Hospital X, algo que acontecia muito. E aqui, uma cadeia de prioridade: reconstituição do bem lesado; fundo; e, por exceção, projeto social, desde que haja edital público, transparência e prestação de contas. Perfeito.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Aqui, gente, podem vir comigo, que agora vou acelerar para a gente falar do TST. Licença-paternidade: previsão de cinco dias na nossa Constituição. Há dois anos, nessa ADO 20, o STF deu prazo para o Congresso regulamentar a licença-paternidade de forma proporcional, e o Congresso não cumpriu. Isso, até porque precisa rediscutir. O prazo de cinco dias para o homem era muito pensado para a lógica de 1988. O papel do homem e da mulher na sociedade, de 88 para cá, mudou muito. Então, o que se busca é uma ampliação da licença-paternidade. Assim, a qualquer momento o Supremo Tribunal Federal pode fazer as vezes de legislador, uma vez que o Congresso não cumpriu com o seu dever de regulamentar este direito. Perfeito.

E, para finalizar, tem dois temas que eu quero deixar no radar para vocês: o MI 7452 e o Tema 1370. Ambos se relacionam com o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário e, sobretudo, com Direitos Humanos. O MI 7452 estendeu a aplicação da Lei Maria da Penha para a comunidade LGBTQ+, em caso de violência doméstica desses grupos mais vulneráveis. E esse já foi decidido, o 7452. O Tema 1370, na verdade, está discutindo outra coisa: ele está querendo discutir como fica a pensão por morte e os benefícios previdenciários à comunidade LGBTQ+. Então, fiquem com esses dois temas no radar e, quando forem analisar, analisem de forma conjugada. Essa aqui é a cerejinha do bolo para o concurseiro.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Vamos para a prática. Decisões do TST. Aqui, cinco decisões relevantes. Uma delas não está no meu slide. A primeira delas: o aviso prévio proporcional, isto é, os 30 dias que todo mundo tem direito, mais três por ano, sendo que o máximo é de 90 dias. Este direito aqui é o APPTS, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço. E o APPTS integra o tempo de serviço para todos os efeitos, ou seja, até os 90 dias integra. Inclusive, para a projeção da data-base aqui, da dispensa antes do trintídio. Perfeito.

Outro assunto — antes que eu me esqueça, podem vir aqui comigo, que esse daqui não está no slide porque ele já foi tratado na semana de atualização jurisprudencial anterior, mas eu considero muito importante trazê-lo aqui para você. Gestante pode pedir demissão. Pode pedir demissão.

O TST decidiu, com precedente vinculante, que o pedido de demissão da trabalhadora gestante deve ser homologado no sindicato, utilizando os artigos 500 e 503 da CLT como base para isso. Então, hoje, o pedido de demissão de uma gestante precisa ser homologado. É efeito vinculante.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

A falta de homologação gera presunção de vício de consentimento, ou seja, de uma manifestação de vontade viciada, sendo ônus da empresa comprovar em juízo que a manifestação de vontade da trabalhadora foi livre. Trago aqui um exemplo para você. A trabalhadora pediu demissão e mudou-se de estado. A empresa marcou a homologação no sindicato, a trabalhadora não foi e escreveu para ela: "Olha, não vou, estou morando fora, já pedi demissão, não quero saber mais disso." Beleza, estabilidade. Aqui está comprovado; esta prova no WhatsApp comprovou que não houve, portanto, vício de consentimento na manifestação de vontade. Esse é um ponto.

Segundo ponto, também não está aqui no slide, mas eu preciso tratar, porque isso está chegando na prática agora. O Tema 310 do TST fala sobre a incidência de contribuição previdenciária nos acordos sem vínculo empregatício. Uma vez celebrado um acordo sem vínculo empregatício, você tem 20% de contribuição previdenciária mais 11. Os 11 seriam a cota do trabalhador, a ser paga pela empresa. O artigo que dá base a isso é o artigo 43 da Lei 8.212. E então o TST entende que, se fez o acordo sem vínculo, mas houve prestação do serviço, se houve, deveria ter recolhido. Ponto. E impõe ali este recolhimento.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Esse já era o entendimento anterior do TST, já era. Já tinha umas súmulas e OJs sobre isso, mas agora ele ganha caráter vinculante. Então, ele é vinculante, e alguns tentam discriminar como parcela indenizatória, apesar de ser um acordo sem vínculo empregatício. Tem juiz que homologa, tem juiz que não homologa. Esse é um tema que, na prática, está dando muita discussão. Perfeito. O que eu preciso tratar com você como professor é dizer que o Tema 310 manda recolher e não traz exceção. Basta que seja um acordo sem vínculo empregatício. Perfeito.

Bom, vamos lá. Outro tema que o TST decidiu, esse aqui eu achei muito interessante — pode ir para a tela aqui comigo: o assédio processual. Gente, olha que tema interessante. É quando o processo judicial é usado em desvio de finalidade, como forma de minar a dignidade da pessoa, como forma de arrastar o conflito. É uma pena que vai além da litigância de má-fé. Olha só: o assédio processual consiste em modalidade de abuso do direito ao contraditório e à ampla defesa, caracterizado pelo uso abusivo de instrumentos processuais com o propósito de infligir abalo psicológico na parte contrária. Tal conduta, quando comprovada a intenção protelatória e a ofensa à dignidade da parte, gera o dever de indenizar por dano moral, nos termos do artigo 187 e do artigo 16 do CPC. Perfeito. Muito bom. Muito bom, gente.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Aqui comigo, Tema 143 do TST: o atraso no pagamento de verbas rescisórias ou o não pagamento de verbas rescisórias, por si só, não gera dano moral. Eu, aqui, divirjo do TST. Você trabalha com carteira assinada, você tem expectativa de que, se você for mandado embora, vai receber seus direitos. Aí você vira para o trabalhador e fala assim: "Tchau, meu amigo, rua, você não vai receber mais nada. Vá ajuizar ação na justiça." Aí o cara ajuíza ação na justiça e vai pagar a multa de uma remuneração só, entendeu? Tem uma expectativa; quem trabalha com carteira assinada tem uma expectativa aqui de que vai receber, está bom? De todo modo, Tema 143 do TST: a ausência ou atraso na quitação das verbas rescisórias, por si só, não configura dano indenizável, sendo necessária a comprovação de lesão concreta aos direitos da personalidade do trabalhador.

Ah, e também o simples fato de o reconhecimento de vínculo ocorrer em juízo não afasta a aplicação da multa do 477, que é o que traz exatamente o prazo de 10 dias para pagamento. Você só escapa da multa do 477 quando a ausência de pagamento e entrega de guias, que deve ocorrer no prazo de 10 dias, ocorrer por mora causada pelo próprio empregado. Isto é, ele não indicou os dados bancários, mas normalmente a empresa tem, então ela paga, mas ele não compareceu para receber ali as guias de seguro-desemprego e FGTS.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Agora eu estou finalizando: doença ocupacional e garantia de emprego. Nós temos a Lei 8.213, que é a lei previdenciária, e o artigo 118 da Lei 8.213, que estabelece que o empregado que sofrer acidente de trabalho e entrar em gozo de benefício por incapacidade relacionada ao acidente de trabalho, chamado B91, tem direito à estabilidade, à garantia de emprego de 12 meses. Então, portanto, a equação é: acidente, gozo de B91, dá direito à garantia de emprego de 12 meses. Para você usufruir do B91, você precisa ter um afastamento superior a 15 dias. Então, essa é a regra geral.

Aí nós temos, nos artigos 21 e 22 dessa mesma lei, a previsão sobre as doenças ocupacionais e doenças do trabalho, que se equiparam ao acidente de trabalho. E aí nós tínhamos a Súmula 378, o inciso II dela, que fala exatamente sobre este assunto. E ela dizia o seguinte: se o empregado sofrer, por exemplo, doença ocupacional, e ficou afastado recebendo benefício do INSS, seja ele o B31 ou B91 — porque, quando se trata de doença, o INSS pode não reconhecer a natureza ocupacional dela. Então, a pessoa teve uma doença durante o contrato, ficou afastada, e ela entra na justiça postulando o pagamento de indenização, inclusive também da estabilidade. Há um laudo pericial que comprova o nexo de causalidade. Então, o que eu, juiz, analisava? Bom, ficou doente no curso do contrato? Ficou. Tem nexo de causalidade? Tem. Gera dano moral e dano material. Se tiver redução da capacidade de trabalho, tem direito à estabilidade? Depende. Ela ficou afastada por mais de 15 dias no curso do contrato? Se ficou, eu dava estabilidade. Se não ficou, eu não dava a estabilidade. Perfeito.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Então, vamos lá para a redação da Súmula 378. Olha aqui o inciso II, que é o que eu quero aqui. Súmula 378. Vou pôr aqui: são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção de auxílio-doença acidentário, como regra geral, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. Então, aqui, se reconhecia a estabilidade quando tinha pelo menos o afastamento de 15 dias no curso do contrato.

O que nós tivemos agora, no Tema 125, é uma ampliação — pode vir aqui comigo —, é uma ampliação da garantia de emprego ao trabalhador que sofre doença ocupacional. Portanto, hoje, se o empregado sofre, ajuíza uma ação reclamando doença ocupacional, mesmo que ele não tenha ficado afastado no curso do contrato, e, no processo judicial, comprovar que essa doença tem nexos de causalidade ou de concausalidade, isto é, o trabalho não causou, mas favoreceu o desenvolvimento de uma doença, acelerou o desenvolvimento de uma doença, gera direito à garantia de emprego.

Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização (cont.)

Vem aqui comigo para o texto da súmula do Tema 125. Isso aqui já mudou a questão de acordo nos processos, porque, mesmo com uma redução de capacidade de 5%, que dá um valor pequeno, o que estão já enxergando são os 12 meses de salário. Olha só: para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118, não é necessário o afastamento por período superior a 15 dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, isto é, em juízo, o nexos causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.

Portanto, hoje, no Brasil — pode vir aqui comigo —, hoje, no Brasil, se você sofreu, se você tem, por exemplo, uma lesão no ombro, trabalhou por 3, 4 anos numa linha de produção, nunca se afastou, saiu, entrou na justiça, e esta lesão no ombro for caracterizada como proveniente do trabalho, ou o trabalho como um fator que acelera o agravamento da doença, você vai ter direito a uma indenização por dano moral, se tiver redução da capacidade por dano material, e estabilidade de 12 meses. Se você advoga para a empresa, fique atento, porque esse tem sido um ponto muito relevante para a composição nas audiências.

Perfeito, pessoal? Cinco temas do Supremo Tribunal Federal, cinco temas do TST, fora exemplos que eu fui lembrando. Direito do Trabalho tem tido novidade toda semana. Eu agradeço a sua audiência. Estou à disposição, tanto aqui quanto nas redes sociais. E fica aí o convite para ser sempre nosso aluno. Meu nome é Lucas Falasqui, foi um prazer estar aqui com vocês. Obrigado.

FECHAMENTO

ÍNTEGRA TRANSMITIDA NA AULA.

Material com a fala do professor na íntegra, revisada em português, sem acréscimo de conteúdo externo.

Fonte: transcrição integral — Prof. Lucas Falasqui, G7 Jurídico · Atualização: grupo econômico trabalhista (Tema 1232 STF) e pejetização



G7 JURÍDICO