



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO n.º 0000596-10.2019.5.10.0003 - RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)

RELATOR(A): Desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno

RECORRENTE: EDSON FRANCISCO DA SILVA - CPF: 698.792.301-91

ADVOGADO: PAULO GUILHERME MARCAL RODRIGUES - OAB: DF0030900

RECORRIDO: G3 ALIMENTOS LTDA - CNPJ: 16.670.649/0001-50

ADVOGADO: RODRIGO OCTAVIO PORTOLAN DE SOUSA - OAB: DF0031646

ORIGEM : 3ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Ordinário

(JUIZ MAXIMILIANO PEREIRA DE CARVALHO)

EMENTA

Dispensada na forma do artigo 852-I c/c artigo 895, §1º, IV, da CLT.

RELATÓRIO

Dispensado na forma do artigo 852-I c/c artigo 895, §1º, IV, da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

MÉRITO

JUSTA CAUSA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA.

Eis o teor da decisão que manteve a justa causa aplicada ao obreiro e, ainda, afastou os pedidos de reconhecimento de estabilidade acidentária e pagamento de indenização substitutiva :

"1. Da estabilidade provisória. Da modalidade de ruptura contratual. Justa causa

Nos termos da exordial o autor sofreu acidente de trabalho em 29/03/2019 ao cair da sua própria altura apoiando-se no cotovelo direito que foi lesionado. Aduz que ficou afastado inicialmente por 5 dias todavia, em razão das fortes dores que sentia, obteve novos atestados, que totalizaram 15 dias de afastamento, contudo sem encaminhamento ao INSS.

Alega que a ré tentou se esquivar da obrigação previdenciária oferecendo ao autor o gozo das férias no período de 05 a 22/06/2019.

Entretanto, ao retornar ao trabalho no dia 24/06/2019, foi surpreendido com a demissão por justa causa motivada por faltas.

Postula a reversão da demissão por justa causa para dispensa imotivada, e a indenização do período estável.

A ré resiste à pretensão, alegando que o autor foi dispensado em 24/06/2019, por motivo de desídia no desempenho das funções, em razão das diversas faltas injustificadas. Aduz que foram-lhe aplicadas penalidades de advertência, suspensão e notificação.

Relata que, mesmo após ter sido avisado acerca da possibilidade de demissão por justa causa, o mesmo ausentou-se um dia antes de seu período de férias (04/06/2019), bem como no dia que deveria retornar ao trabalho (23/06/2019), o que motivou a dispensa.

Reconheceu a ocorrência do acidente de trabalho, todavia aduz que os atestados não foram superiores a 15 dias, razão pela qual o obreiro não foi afastado pelo INSS para percepção do auxílio-acidentário.

Em réplica o autor nega que as faltas tenham sido injustificadas, aduzindo que sempre que necessitou se ausentar para o tratamento de sua mãe, em fevereiro/2019, bem como em razão das fortes dores que sentia após o acidente, obteve autorização de seu superior hierárquico, como é o caso da falta no final do gozo das férias.

Ressaltou que os documentos referentes às penalidades eram produzidos antecipadamente, não servindo como meio de prova.

Pois bem.

Delineada as argumentações das partes, passo à análise do contexto probatório.

A ocorrência do acidente de trabalho em 29/03/2019 restou incontroversa.

O art. 118 da Lei 8.213/91 assegura estabilidade provisória para empregados que tenham sofrido acidente de trabalho e, de forma cumulativa, percebido o correspondente auxílio-doença acidentário.

A jurisprudência mitigou a exigência legal para os casos de doença profissional constatada após a dispensa, desde que comprovado o nexo de causalidade entre a patologia e as atividades laborais desenvolvidas pelo empregado (Súmula 378 do TST).

O novo entendimento ensejou a revisão da Súmula 378 do TST.

Ocorre que no caso dos autos, tratando-se o evento narrado de acidente típico e não de doença ocupacional ou profissional, a análise da estabilidade provisória será feita em consonância com os requisitos previstos na lei 8.213/91 - prova do acidente de trabalho e, de forma cumulativa, percepção do correspondente auxílio-doença acidentário.

Os atestados médicos apresentados após o acidente, datados de 30/03, 05/04, 09/05 e 15/05 (fls. 23/26 do PDF), totalizam 15 dias de afastamento.

Entre o atestado do dia 05/04 e 09/05 há registro de labor do reclamante, conforme se verifica na folha de ponto acostada às fl. 130/131 do PDF. Observa-se também que, após o término do último afastamento (15 e 16/05/2019), o autor retornou ao trabalho (fl. 131 do PDF), tendo se ativado regularmente até o gozo das férias, que iniciaram em 05/06/2019 (fl. 29 do PDF).

Apesar de sustentar que ainda sente fortes dores no cotovelo, o que denotaria a existência de doença ocupacional, o autor não apresentou nenhum documento ou atestado médico que corrobore a alegação de que as lesões sofridas ainda persistem.

Outrossim, o autor não requereu o benefício previdenciário junto ao INSS, que apresenta como pressuposto, ainda, o afastamento do empregado por mais de 15 dias, contexto não demonstrado nos autos.

Desta forma, não atendidos os requisitos cumulativos insculpidos na Lei 8.213/91 - prova do acidente com afastamento por mais de 15 dias e recebimento do auxílio-doença acidentário, indevida a pretensão de indenização estabilitária.

Ainda que assim não fosse, a estabilidade provisória impede a demissão imotivada do empregado, mas não a dispensa por justa causa.

Nesse diapasão, quanto à modalidade de ruptura contratual, entendo que assiste razão à reclamada.

A ré juntou aos autos as notificações, advertências e suspensões aplicadas ao autor em razão das faltas injustificadas (fl. 97/105 do PDF).

As medidas punitivas contam com a assinatura do reclamante.

Apesar do autor, em seu depoimento pessoal, não ter reconhecido como suas as assinaturas dos documentos de fls. 96/104, a única testemunha inquirida pelo Juízo declarou, em depoimento seguro e convincente, que o próprio autor assinou referidas penalidades:

"(...) que a depoente chamou o reclamante para aplicação de várias , além de uma ocasião em que o reclamante saiu penalidades, que foram várias faltas para o intervalo e não retornou, além de o caso de umas planilhas que ele não fez; que qualquer funcionário ou o Supervisor poderia avisar à depoente que o reclamante não foi trabalhar, que então ela olhava o ponto e aguardava o funcionário no dia seguinte, verificava com ele se tinha justificativa ou atestado médico, então a própria depoente olhava o histórico do funcionário para aplicar alguma penalidade, caso já houvesse faltas anteriores, na frente da depoente a depoente conversa com o funcionário, e daí para frente, se houver reincidência, iniciam as advertências, até chegar a uma suspensão; que no setor, havia a depoente e a Sra. Cléia aplicando as advertências; que a depoente aplicava e se o funcionário não quisesse assinar, ela chamava a Sra. Cléia o outro Coordenador para assinar; que exibidos à depoente os documentos de fls. 96/105 do PDF, a depoente explica que ela própria aplicou todas essas penalidades ao reclamante, e que a Sra. Maria Josicléia, como chefe do setor, as assinou; que depoente e Sra. Josicléia trabalham na mesma sala; que a Sra. Josicléia estava sempre presente, acompanhando a conversa da depoente com o funcionário, e então, aplicada a penalidade, ela já assinava o documento; que o próprio reclamante assinou todas essas penalidades, na frente da depoente; que a depoente assinou documento de fl. 77 do PDF; (...) que nas penalidades escritas, é pedido ao funcionário para assinar o documento, e em alguns casos preenchida a data, porque a data já vem registrada acima; que indagada a pedido do Procurador do reclamante se a empresa solicita que empregado preencha o campo "ciente em", a depoente respondeu que isso não é exigido; (...) (testemunha Sra. Hiandra Milene Neves, fl. 155 do PDF, grifei)

Com efeito, as folhas de ponto acostadas aos autos (fl. 124/132 do PDF) registram as faltas nas datas discriminadas nas punições, além da falta do dia 23/06/2019, que motivou a justa causa aplicada.

Há ainda, nos controles de ponto, o registro de compensação, abonos por atestados e licença por motivo de acidente, a exemplo dos meses de março, abril e maio/2019 (fls. 129/131 do PDF).

Apesar de sustentar que as faltas de fevereiro/2019 decorreram da necessidade de cuidados com sua mãe, e que além dessas faltas, as demais ausências decorrentes das dores no cotovelo foram devidamente autorizadas pelo superior hierárquico, o autor não apresentou nenhuma prova oral ou documental que revele que tenha sido efetivamente liberado do labor (art. 818, da CLT c/c art. 373, I, do NCPC).

O comunicado de dispensa por justa causa (fl. 77 do PDF) apresenta como motivo da demissão a falta injustificada no dia 23/06/2019.

A referida falta encontra-se devidamente registrada nos controles de frequência (fl. 132 do PDF).

A testemunha inquirida a convite da reclamada, Sra. Hiandra Milene Neves, corroborou a tese defensiva de que o autor não compareceu ao trabalho no dia seguinte ao término das férias:

"que a depoente assinou documento de fl. 77 do PDF; que quanto a última falta injustificada do reclamante, ele não retornou no dia que deveria ter voltado das férias, que, que ele disse na sala, na presença da depoente e da Sra. Cléia, que estava viajando além disso um dia antes das férias, o reclamante faltou, mas não disse nada quanto ao motivo desta falta, que pelo que se lembra, o reclamante ficou calado; que quanto ao momento da comunicação da dispensa ao reclamante, estavam na sala a depoente, a Sra. Cléia e o Sr. Vandré, que então foi tudo explicado para ele, o motivo da dispensa foi explicado, então o reclamante se ausentou da sala dizendo que ia fazer uma ligação e não mais voltou; que o Sr. Vandré também assinou o referido documento como testemunha; (...)" (fl.156 do PDF, grifei)

Pelo exposto, demonstrado que o autor faltou injustificadamente ao trabalho em diversas ocasiões, e não comprovada a alegação de que as faltas, inclusive a do dia 23/06/2019, foram autorizadas por seu superior hierárquico, prevalecem como injustificadas as faltas discriminadas pela empresa, contexto a justificar a aplicação da pena máxima ao autor.

Nesse sentido, o precedente a seguir transcrito:

"CONTRATO DE EMPREGO. TÉRMINO. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURAÇÃO. Demonstrada a prática de faltas injustificadas ao trabalho, inclusive sucedidas de punições pedagógicas, a sua reiteração caracteriza a desídia do empregado, autorizando sua dispensa na forma do art. 482, alínea e, da CLT. Recurso conhecido e desprovido". (ROPS- 00616-2006-004-10-00-5, Rel. Juiz João Amílcar, in DJU de 17/11/2006.)

A conduta do reclamante consubstancia desídia no desempenho das respectivas funções. Vulnerado o elo de confiança entre as partes contratantes, impossível o prosseguimento da relação empregatícia.

Caracterizada a hipótese previstas na alínea "e" do artigo 482 da CLT, e atendidos os demais requisitos - caráter determinante da falta, atualidade ou imediatidade, proporcionalidade, gravidade e non bis in idem (Alice Monteiro de Barros, op. cit., p.834), mantenho a justa causa aplicada.

Indevidos, em consequência, os pedidos de aviso-prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas do terço, 13º salário proporcional, e multa de 40% do FGTS. O saldo de salário foi devidamente quitado, conforme comprovante de fl. 106 do PDF.

Indevida ainda a entrega das guias para levantamento do FGTS e requerimento do seguro-desemprego, à vista da modalidade de ruptura contratual.

Diante da manutenção da justa causa aplicada, apenas registro ser desnecessária a juntada da perícia médica solicitada nos autos do processo 679-26.2019.5.10.0003, que tem por objeto a análise da doença profissional alegada em razões finais." (fls. 172/176)

O autor busca a reforma da decisão, reafirmando a inexistência de falta apta a ensejar a demissão por justa causa. Afirma que as faltas ao serviço foram usadas como mero subterfúgio para a empresa "livrar-se de um trabalhador recém acidentado" (fl. 208), com direito à estabilidade no emprego. Nesse sentido, assevera que as faltas "pré-acidente" não poderiam ser consideradas para caracterização da desídia, pois já haviam punidas e deduzidas de suas férias e destaca que a única falta cometida após o acidente não justifica o ato extremo. Alega, em outro quadrante, ser patente que a empresa tentou obstaculizar seu acesso ao INSS, "aonde resolver-se-ia se teria direito a algum benefício previdenciário" (fl. 209), visto que não lhe entregou a C.A.T emitida após o acidente, em 2/4/2019, e, ainda, concedeu-lhe férias apenas 36 dias após o acidente, período em que ainda se encontrava acometido de dores. Pontua, por fim, que os três atestados apresentados após o acidente, somados, superam 15 dias, fato suficiente para reconhecimento da estabilidade provisória no emprego.

Considerando que o trabalhador - mesmo protegido pela estabilidade acidentária - pode ser demitido caso cometa falta grave ensejadora de demissão por justa causa, cumpre primeiramente aferir se o reclamante praticou a falta que lhe foi imputada.

Tratando-se a justa causa da penalidade mais severa imputável a um empregado, manchando sua reputação e dificultando sua recolocação no mercado de trabalho, é mister a prova incontestante da prática de ato faltoso pelo empregado.

Além da prática do ato faltoso por parte do empregado, a rescisão contratual por justa causa deve preencher, concomitantemente, outros requisitos legais, a saber: imediatidade da punição, nexo de causalidade entre a falta e a punição, proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição (ou gradação da pena), ausência de perdão tácito e vedação à dupla punição pela mesma falta.

E o ônus da prova dos fatos que importam em dissolução contratual por justa causa incumbe ao empregador, a quem a forma de dissolução aproveita (CLT, artigo 818 e CPC, artigo 373, inciso II).

No caso, a demissão por justa causa encontra-se fundamentada na desídia do empregado.

A desídia, como ensina RUSSOMANO, nada mais é do que a violação do dever do empregado de ser ativo, diligente e interessado nas suas tarefas, assumindo mil formas diferentes, entre as quais: negligência, má vontade na execução dos encargos, faltas repetidas e injustificadas ao trabalho, atrasos, etc.

Para caracterização do comportamento desidioso do empregado, mister se verifique todo o universo de atos faltosos praticados pelo mesmo, pois, como bem coloca EVARISTO DE MORAES FILHO, a desídia constitui "a síntese de faltas leves" (apud Arnaldo Süssekind et al., Instituições de Direito do Trabalho, 15a. ed., vol. 1, p. 565).

A prova dos autos revela que o autor faltou injustificadamente ao serviço em diversas ocasiões, evidenciando, ainda, que foi devidamente punido pelas faltas praticadas.

Com efeito, o obreiro foi inicialmente notificado pela falta injustificada ao serviço no dia 1/10/2018 (fl. 70); após, recebeu duas advertências por faltar injustificadamente nos dias 26/10/18 (fl. 71) e 12/12/2018 (fl. 72). Por fim, recebeu suspensões por ter faltado sem apresentar justificativa nos dias 3, 4 e 6/2/2019 (fl. 75); 9, 10 e 11/2/2019 (fls. 76); 15, 16, 17 e 18/2/2019 (fl. 77) e, ainda, nos dias 5/5/2019 (fl. 78) e 13/5/2019 (fl. 79).

Recebeu, ainda, uma advertência por não ter retornado do intervalo intrajornada no dia 2/2/2019.

Necessário assinalar que a existência de punições pretéritas somente caracterizará dupla punição se o obreiro, a final, for demitido por um dos atos faltosos já punidos. Fora tal hipótese, a punição anterior indica apenas que o empregador observou o princípio da gradação das penas.

Por outro lado, resulta incontroversa a prática da última falta que deu azo à demissão por justa causa. De fato, o próprio obreiro, na inicial, noticia que suas férias encerraram-se no dia 22/6/2019 e que só retornou ao trabalho no dia 24/6/2019, quando foi demitido.

Comprovada a prática da falta grave autorizadora da rescisão contratual por justa causa, resta rechaçada a tese de que a reclamada demitiu o autor para afastar de seus quadros um funcionário acidentado, com direito à estabilidade no emprego.

Destaque-se que o obreiro, à data da demissão, não era detentor de estabilidade provisória no emprego.

De fato, a estabilidade prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91 não decorre da mera ocorrência de acidente de trabalho. Para fazer jus à estabilidade é necessário que o empregado que sofreu acidente de trabalho típico tenha gozado auxílio-doença acidentário ou, então, que tenha preenchido os requisitos para fruição do benefício no curso do pacto, tendo, contudo, o acesso obstado por culpa ou dolo do empregador.

Na hipótese, resulta incontroverso que o obreiro caiu em serviço, tendo sofrido uma contusão no cotovelo, e que não fruiu auxílio-doença acidentário.

Por outro lado, não há qualquer elemento que permita concluir que foi a reclamada a responsável pela não fruição do benefício na época oportuna.

De plano, assinalo que o descumprimento pela empresa do dever imposto pelo parágrafo primeiro do art. 22 da Lei nº 8.213/91 de entregar cópia da C.A.T não constitui impedimento para fruição do benefício, até porque a legislação autoriza que o próprio empregado formalize a comunicação do acidente de trabalho em caso de omissão por parte do empregador (art. 22, §2º, da Lei nº 8.213/91).

De toda sorte, apesar de a cópia da C.A.T não ter sido entregue ao trabalhador, a comunicação do acidente foi devidamente encaminhada à Previdência Social (fl. 88), ainda que um dia após o prazo estipulado no *caput* do referido dispositivo legal - fato este que não constitui impeditivo à concessão do benefício porventura devido ao trabalhador.

Rememore-se, em outro quadrante, que para concessão do auxílio-doença acidentário é necessário não apenas que o trabalhador tenha sofrido acidente de trabalho, mas também que, em decorrência do acidente, tenha se incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias consecutivos (art. 59 da Lei nº 8.213/91), ou então, que, tenha se afastado do trabalho por mais de 15 dias alternados, num prazo de 60 dias (art. 75, §§ 4º e 5º do Decreto 3.048/99).

Tais requisitos não foram preenchidos pelo obreiro que, entre o acidente e a rescisão contratual, não somou afastamentos superiores a 15 dias.

Com efeito, os atestados médicos coligidos aos autos pelas partes comprovam o afastamento por 5 dias a contar de 30/3/2019 (fls. 24 e 80); 4 dias a contar de 5/4/2019 (fls. 23 e 81); 4 dias a contar de 9/5/2019 (fls. 26 e 82) e 2 dias a partir de 15/5/2019 (fls. 25 e 83).

Observe-se que não há como presumir que as férias iniciadas em 2/5/2019 foram concedidas pela reclamada a fim de evitar que apresentasse novos atestados médicos e, assim, ultrapassasse o prazo mínimo de 15 dias de ausência ao serviço exigido para concessão do benefício previdenciário.

O obreiro recebeu aviso de férias em 30/4/2019 (fls. 84/86), ou seja, um mês após o acidente, sendo que, neste interregno, vinha trabalhando normalmente desde o último afastamento em 5/4.

Ademais, o período transcorrido entre a data do aviso de férias e a data de início de fruição (33 dias) seria mais do que suficiente para que o obreiro, encontrando-se efetivamente incapacitado para o trabalho, apresentasse novo(s) atestado(s) médico(s) e, assim, preenchesse o requisito temporal para concessão do auxílio-doença acidentário.

Contudo, no período, houve dois afastamentos de apenas 4 e 2 dias, respectivamente, sendo que depois que retornou da última licença, o reclamante trabalhou sem interrupções até o início das suas férias, em 2/5/2019.

Logo, não há como concluir que a reclamada concedeu férias ao reclamante para evitar que este viesse a apresentar novos atestados médicos no período.

Aliás, fosse esse o intuito, a empresa não teria deduzido os dias de falta das férias, permitindo que o trabalhador se afastasse por 30 dias e não apenas 18.

Seguir a linha argumentativa do reclamante implicaria atribuir ao empregador um ônus que a lei não lhe impõe, qual seja, o de somente conceder férias ao empregado acidentado que não fruiu auxílio-doença acidentário depois do decurso do prazo de 60 dias de que trata o art. 75 do Decreto 3.048/99.

Logo, não há como se atribuir viés espúrio ao ato demissional.

Por fim, pontuo que os princípios de Direito do Trabalho invocados pelo recorrente não se aplicam à hipótese em que comprovada a prática da conduta faltosa ensejadora da demissão por justa causa.

Dessa forma, mantenho a r. decisão recorrida.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O juízo *a quo*, tendo julgado improcedentes os pedidos iniciais, condenou o autor ao pagamento de honorários advocatícios no importe de 5% do valor atribuído à causa.

O recorrente pede a reforma a decisão, "para que com a aplicação do Verbete nº 75/2019, não seja permitida a cobrança de honorários advocatícios em face do recorrente." (fl. 215).

O deferimento dos benefícios da assistência judiciária gratuita à parte sucumbente não afasta sua responsabilidade pelos honorários advocatícios decorrentes de sua sucumbência, mas apenas submete o pagamento da parcela à condição fixada no art. 791-A da CLT: a obtenção de crédito em outro processo. Inexistentes tais créditos, ou evidenciada sua insuficiência, aí sim exigibilidade da verba fica suspensa pelo prazo de dois anos.

Assim, e considerando que o autor foi sucumbente no objeto da ação, são devidos os honorários advocatícios, os quais deverão incidir sobre o valor da condenação a ele imposta.

Este Regional, contudo, declarou a inconstitucionalidade parcial do § 4º do art. 791-A, da CLT, editando o seguinte verbete:

"Verbete: 75/2019

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. GRATUIDADE JUDICIÁRIA. ART. 791-A, § 4º, DA CLT. INCONSTITUCIONALIDADE PARCIAL.

É inconstitucional a expressão "...desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes e suportar a despesa...", do art. 791-A da CLT, devendo ser suspensa a exigibilidade dos honorários advocatícios, assim como afastada a sua compensação com outros créditos trabalhistas, quando se tratar de parte hipossuficiente (art. 5º, incisos II e LXXIV da CF).

Decisão adotada por maioria absoluta do Tribunal Pleno na ArgInc-0000163.15.2019.5.10.0000 para os fins do art. 97 da Constituição Federal. Publicação: Disponibilizado no DEJT dos dias 3,4 e 5/9/2019".

Assim, a despeito de considerar integralmente constitucional o dispositivo em comento, curvou-me à decisão da maioria dos integrantes deste E. Regional e dou parcial provimento ao recurso no tópico, para determinar que a exigibilidade da verba fique suspensa pelo prazo de dois anos, contados do trânsito em julgado desta decisão.

CONCLUSÃO

Ex positis, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe provimento parcial, para determinar que a exigibilidade dos honorários advocatícios deferidos na origem fique suspensa pelo prazo de dois anos, contados do trânsito em julgado desta decisão, nos termos da fundamentação.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da Egrégia Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe provimento parcial, para determinar que

a exigibilidade dos honorários advocatícios deferidos na origem fique suspensa pelo prazo de dois anos, contados do trânsito em julgado desta decisão, nos termos do voto do Des. Relator e com ressalvas do Des. Grijalbo Coutinho.

Julgamento ocorrido por unanimidade de votos, com a participação dos Desembargadores Dorival Borges (Presidente), André Damasceno, Grijalbo Coutinho e do Juiz convocado Paulo Henrique Blair. Ausentes, justificadamente, a Desembargadora Flávia Falcão; em licença médica, a Desembargadora Elaine Vasconcelos e, em gozo de férias, o Juiz convocado Denilson Coêlho. Pelo MPT a Dra. Soraya Tabet Souto Maior (Procuradora Regional do Trabalho) que opinou pelo prosseguimento do recurso.

Presente, por videoconferência, o advogado Dr. Rodrigo Octavio Portolan de Sousa.

Sessão telepresencial de 13 de outubro de 2020 (data do julgamento).

Andre Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno
Relator



Assinado eletronicamente por: [ANDRE RODRIGUES PEREIRA DA
VEIGA DAMASCENO] - 672f5ac

<https://pje.trt10.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



Documento assinado pelo Shodo