

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS

- PGR pede que STF regule expropriação de locais que exploram trabalho análogo à escravidão.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

- Supermercado é absolvido de indenizar ex-empregada que foi picada por escorpião durante o trabalho;
- TRT mantém justa causa de empregado que publicou vídeo no TIK TOK envolvendo colega de trabalho;
- Participação em lucros e resultados pode ser penhorada;
- Trabalhadora será indenizada por importunações sexuais e ameaças de supervisor;
- Afastada condenação de empresa por assédio praticado em grupo de WhatsApp;
- Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade;
- Banco deverá indenizar recepcionista que sofreu injúria racial de cliente; e
- Negada reintegração de metalúrgico dispensado após fim de aposentadoria por invalidez.



DECISÕES PROFERIDAS PELOS ÓRGÃOS ADMINISTRATIVOS

PGR pede que STF regule expropriação de locais que exploram trabalho análogo à escravidão.

O procurador-geral da República, Augusto Aras, ajuizou, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 77, em que alega a demora do Congresso Nacional em regulamentar a expropriação de propriedades rurais e urbanas utilizadas para a exploração de trabalho análogo à escravidão.

De acordo com o Procurador, a expropriação, para fins de reforma agrária e de programas de habitação popular, está prevista no artigo 243 da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional (EC) 81/2014. O dispositivo também autoriza o confisco de todo bem de valor econômico apreendido em decorrência da prática.

A previsão está há mais de oito anos sem uma aplicação eficaz e concreta, o que acarreta prejuízos ao combate da prática exploração de trabalho análogo à escravidão. Na ação, Augusto Aras pede que o STF estabeleça um prazo razoável para que o Congresso Nacional regule o dispositivo e que, enquanto não houver regulamentação, seja aplicada ao caso a legislação federal relativa à expropriação de culturas ilegais de plantas psicotrópicas.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Supermercado é absolvido de indenizar ex-empregada que foi picada por escorpião durante o trabalho.

A Justiça do Trabalho negou o pedido de indenização de uma ex-empregada de um supermercado que foi picada por escorpião durante o trabalho.

Para o juiz convocado, relator no processo, não foi possível identificar a culpa ou a negligência do supermercado, já que “a picada por animal peçonhento consiste em

evento extraordinário que não pode ser caracterizado como risco inerente às atividades econômicas do supermercado. Qualquer local, seja um estabelecimento comercial, seja uma residência, está sujeito à presença indesejada de escorpiões”.

Segundo relatado, a profissional exercia funções no supermercado para outra empresa, que também responde no processo, quando foi vítima da picada de um escorpião. Ela alegou que o fato de ter sido picada por animal peçonhento nas dependências do supermercado faz prova de que não foram adotadas todas as cautelas necessárias para a higienização do ambiente de trabalho. Segundo ela, a picada de animal é previsível e pode ser evitada e as dedetizações não se mostraram suficientes ou eficientes para evitar a presença no ambiente de trabalho. A picada por escorpião foi documentada por meio de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho), prontuários e receituários médicos, que atestam a ocorrência do acidente em 25/9/2013.

Porém, no entendimento do relator, aplica-se ao caso concreto a regra da responsabilidade civil, na modalidade subjetiva, na qual a configuração do ato ilícito pressupõe, além do dano e do nexo de causalidade entre o dano e o ato, a presença do dolo ou da culpa. “Isso porque a responsabilidade objetiva, na forma do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, aplica-se apenas para os casos em que a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano, por sua natureza, resultar em exposição a risco especial por sua natureza”.

No caso, segundo o julgador, a picada de escorpião não se insere no risco da atividade regularmente desenvolvida: o fornecimento e gestão de mão de obra especializada para conferência e organização de produtos em pontos de venda, serviços de reposição de produtos em estabelecimentos comerciais. “Tampouco cabe atribuir responsabilidade subjetiva às empresas pelo fundamento de que a teoria do risco se aplicaria à segunda empresa, empregadora, que tem por objeto a comercialização e distribuição de produtos industrializados e in natura”.

Segundo o juiz, o risco somente seria mais elevado se a atividade desenvolvida levasse a uma grande concentração de escorpiões, considerando a proporção desses animais peçonhentos por uma mesma unidade de superfície, o que não ocorre com supermercados. Testemunha, que trabalhava no local como encarregada, confirmou que as condições de higiene eram boas. Em depoimento, ela disse que tudo na loja é muito limpo e que eles contratam serviços de empresa



de dedetização, realizados cerca de duas vezes por mês, principalmente na parte de estoque.

A partir dessas informações, o julgador concluiu que o supermercado adotava providências adequadas para manutenção da higiene, em especial no tocante à realização de dedetizações. “A testemunha confirmou que a loja era dedetizada com frequência, duas vezes por mês pela mesma empresa há mais de 10 anos”.

Assim, para o juiz, não é possível identificar culpa do supermercado, uma vez que a picada por animal peçonhento não partiu de ato ou omissão voluntária da empresa. Tampouco, segundo ele, houve negligência, pois a loja era mantida em boas condições de higiene e contratava empresa de dedetização para realizar o serviço com frequência razoável nas dependências, duas vezes por mês.

E, para o julgador, a empregadora também não agiu com dolo ou culpa. “Embora sejam incontroversos o dano e o nexo causal, não houve comprovação de dolo ou culpa das empresas no desencadeamento do evento danoso, o que afasta a configuração do ato ilícito e, portanto, do dever de indenizar”, ressaltou.

Segundo o magistrado, o dano só produz responsabilidade quando ele tem por causa uma falta cometida ou um risco legalmente sancionado. “Por tais fundamentos, a pretensão de condenação das empresas ao pagamento de indenização por danos morais não merece prosperar”, concluiu.

TRT mantém justa causa de empregado que publicou vídeo no Tik Tok envolvendo colega de trabalho.

O TRT da 18ª Região negou o recurso de um trabalhador que pretendia reverter a modalidade do fim do contrato de trabalho e receber as verbas trabalhistas. O empregado foi demitido por justa causa após divulgar no aplicativo Tik Tok um vídeo com áudio narrado pelo repórter Caco Barcelos, que dizia: “Como está quase sempre sob o efeito da droga, ele não tem forças para trabalhar. E o pouco que ganha, vira fumaça”, sendo o personagem central seu colega de trabalho.

No caso, o personagem central do vídeo desconhecia o fato de estar sendo gravado. De acordo com o juiz, mesmo que a vítima diga que não se sentiu ofendida com o vídeo, esse fato seria irrelevante, uma vez que a empresa tem um compromisso



social de manter o seu ambiente empresarial saudável. O trabalhador recorreu alegando que a dispensa teria sido discriminatória e desproporcional, além de ter sido o único punido com justa causa mesmo sendo rotineira a brincadeira entre colegas.

Ao analisar o recurso, o relator pontuou que o caso está relacionado à modalidade de dispensa por justa causa, com base em uma produção de vídeo que denigre a honra de um outro colega de trabalho e caracteriza-se como ato de insubordinação. Ainda, observou que a gravação foi feita nas dependências da empresa, contendo imagens nítidas de alguns funcionários, todos uniformizados, e especificamente de um colega – alvo da atitude desonrosa.

O desembargador salientou também, que não houve desproporcionalidade na aplicação da dispensa, no mesmo ano, o empregado recebeu a penalidade de advertência por insubordinação, foi suspenso por comparecer ao trabalho sem liberação médica antes de ser demitido e há, na empresa, Política que veda o uso das mídias sociais pelos empregados de qualquer forma que difame qualquer outra pessoa.

Participação em lucros e resultados pode ser penhorada.

Os valores recebidos a título de participação nos lucros e resultados (PLR) podem ser penhorados para o pagamento de dívida trabalhista, esse é o entendimento do TRT da 12ª Região. De acordo com a decisão proferida, a penhora aconteceu porque todas as outras “medidas executivas voltadas à satisfação do crédito trabalhista, de inegável natureza alimentar, restaram frustradas”.

No caso, já em fase de execução, o juízo de primeiro grau determinou o bloqueio de R\$ 9,6 mil da conta bancária do executado, ressaltando que o bloqueio não recaiu sobre parcela de natureza salarial. Ao recorrer, o empregado alegou que o valor bloqueado, obtido como participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa, corresponde à verba destinada ao sustento próprio e familiar.

A relatora que analisou o recurso, entretanto, julgou-o improcedente, destacando que “o fator relevante para a aferição da possibilidade de penhora sobre os ganhos recebidos é a natureza da verba, ou seja, a prova de que se destina exclusivamente



à manutenção do sustento do devedor e da sua família, sendo presumível essa condição em relação aos salários e às remunerações análogas”. Ressaltou ainda, que o art. 7º, inciso XI, da CF, estabelece que “a participação nos lucros ou resultados é desvinculada da remuneração”.

Trabalhadora será indenizada por importunações sexuais e ameaças de supervisor.

O TRT da 15ª Região condenou uma empresa de telemarketing e tecnologia a pagar R\$ 20 mil por permitir que um supervisor praticasse atos de assédio sexual contra uma empregada. Além da indenização, a trabalhadora, que havia pedido demissão após as importunações, teve revertido seu pedido de demissão para rescisão indireta do contrato de trabalho.

De acordo com a trabalhadora, além das insistentes tentativas do superior hierárquico de “namorar ou flertar com as empregadas que estavam sob sua supervisão”, muitas vezes acompanhadas de palavras “absurdas e de baixo calão”, em um episódio o supervisor foi até sua casa e “ofendeu-a com palavras de muito baixo nível” na frente da sua filha de dois anos.

Apesar de a empresa negar os fatos, os assédios do supervisor foram confirmados por uma testemunha que relatou que o superior costumava dizer que “se não fosse para a cama com ela (testemunha) ou com a reclamante, ele mudaria de nome.” Após registrar um boletim de ocorrência, a trabalhadora pediu demissão. “Sempre deixei bem claro para o supervisor que não queria nada com ele”, destacou.

Ao julgar o caso, o desembargador afirmou que no processo “ficou comprovada a culpa patronal grave o suficiente a autorizar a ruptura contratual”. “Atos de assédio sexual ofendem a honra do trabalhador, com consequente demonstração do descumprimento contratual, pelo empregador, devendo ser mantida a sentença que declarou a nulidade do pedido de demissão, com consequente condenação ao pagamento das verbas rescisórias”.

Afastada condenação de empresa por assédio praticado em grupo de WhatsApp.

Uma empresa de São Paulo teve afastada a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de assédio moral praticado contra um empregado por seus colegas de trabalho em um grupo de WhatsApp não corporativo. Na decisão, a maioria dos ministros entendeu pela improcedência do pedido de indenização, pois o grupo era organizado e mantido pelos empregados e não pela empresa.

O empregado fazia parte de um grupo no WhatsApp com colegas do trabalho, no qual passou a ser alvo de perseguições, ofensas morais, injúrias raciais e ameaças a ele e a sua família. Com o decorrer da situação, o empregado pediu ao supervisor para trabalhar em outra área. Com isso, foi transferido, contudo, a pedido de seus colegas, retornou à área com a promessa de que as condutas não se repetiriam, o que não ocorreu. Ainda, o empregado desenvolveu distúrbios psicológicos em decorrência das contínuas agressões.

Em defesa, a empresa argumentou que o grupo havia sido criado informalmente pelos funcionários, não era integrado por gestores das empresas e que os celulares utilizados pelos trabalhadores não eram corporativos. Assim, o grupo não tratava de interesses profissionais. Ademais, sustentou que as doenças psicológicas que ele desenvolveu não decorreram da atividade profissional.

A decisão de 1ª instância destacou os argumentos das empresas e pontuou, ainda, que o próprio trabalhador fazia brincadeiras com os colegas de grupo e participava de confraternizações e lanches coletivos, o que indicava o clima amistoso de convivência.

Ao julgar o recurso do trabalhador, o Tribunal Regional do Trabalho reformou a sentença e determinou o pagamento de indenização no valor de R\$ 500 mil.

O relator do recurso de revista entendeu pelo afastamento da condenação da empresa. Segundo ele, o autor foi vítima de assédio moral praticado por colegas de trabalho em grupo de WhatsApp não corporativo, ou seja, em ambiente extralaboral. Para ele, em grupos dessa natureza é inerente que sejam abordados



assuntos profissionais, ainda que informalmente. Por fim, não se identificou conduta culposa ou dolosa por parte da empresa.

Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade.

Uma assistente de loja que prestava serviços por meio de contrato intermitente e deixou de ser convocada para o trabalho após informar que estava grávida teve reconhecido o direito à estabilidade provisória. Com isso, a empresa deverá pagar indenização substitutiva, correspondente ao período da estabilidade gestacional, entre outras verbas.

A assistente alegava ter começado suas atividades em um estabelecimento comercial em agosto de 2018, por meio de contrato de trabalho intermitente. Em setembro de 2018, a trabalhadora confirmou que estava grávida. Após informar o fato à empresa, não foi mais chamada para prestar serviços. Após o nascimento da criança, também não pôde receber o auxílio-maternidade do INSS, pois a empregadora não havia assinado requerimento que permitiria o acesso ao benefício.

Na reclamação trabalhista, constatou-se que, a partir de outubro de 2018, a assistente deixou de ser chamada pela empresa. Em primeiro grau, a Justiça do Trabalho entendeu que isso foi consequência da gravidez. Dessa forma, considerou que houve rescisão indireta do contrato, decorrente de falta grave da empregadora, e reconheceu o direito à estabilidade, determinando o pagamento da indenização correspondente.

O Tribunal Regional do Trabalho, ao julgar recurso, destacou que a atitude da empresa violou diretamente a dignidade da pessoa humana e o princípio de proteção à trabalhadora, uma vez que, ao tomar ciência da gestação, deixou a empregada ociosa por cerca de um ano.

No Tribunal Superior do Trabalho, o ministro relator consignou que mesmo nos contratos intermitentes, os trabalhadores não estão descobertos da proteção constitucional contra atos discriminatórios, como foi constatado no caso. Ainda, observou que os fatos que levaram ao reconhecimento da rescisão indireta se



originaram da própria gravidez, e não se pode falar em inexistência do direito à respectiva estabilidade provisória.

Banco deverá indenizar recepcionista que sofreu injúria racial de cliente.

A recepcionista, contratada por uma prestadora de serviços, auxiliava no autoatendimento, prestava informações e distribuía senhas ao público. Ainda, relatou na reclamação trabalhista que a agência em que trabalhava atendia um grande público, na maioria formado por beneficiários de programas sociais, e que passava por diversas situações estressantes, inclusive de discriminação racial.

Os problemas, segundo ela, foram informados ao seu supervisor, mas nenhuma providência chegou a ser tomada. Em 18 de março de 2018, uma cliente se exaltou e passou a ofendê-la com palavras de baixo calão e injúrias raciais. A situação levou a recepcionista a se afastar, em razão do abalo emocional. Uma semana após retornar ao trabalho, ela foi dispensada.

Posteriormente, a empregada ingressou com a reclamação trabalhista para reivindicar o pagamento da indenização por danos morais. Em sua defesa, o banco argumentou que não poderia ser responsabilizada, já que a injúria racial foi cometida por terceiro, sobre o qual não tinha nenhum controle.

O juízo de 1ª instância considerou que as condições de trabalho da agência favoreceram o ato de injúria racial. Para a Justiça, ficou comprovado que o número de empregados da agência era insuficiente para responder à demanda do público, o que gerava insatisfação nos clientes. Além disso, discussões e até ofensas de clientes eram habituais no estabelecimento.

A banco recorreu, mas o Tribunal Regional do Trabalho manteve a decisão. Segundo o TRT, o patrimônio jurídico da pessoa não é formado apenas pelos bens materiais e economicamente mensuráveis, mas também pela imagem que ela projeta no grupo social. Se esse patrimônio é atingido por ato de terceiro, o responsável pelo dano tem a obrigação de repará-lo ou, ao menos, de minimizar seus efeitos.

No Tribunal Superior do Trabalho, o relator do processo destacou que ficaram evidentes a caracterização de culpa, dano e nexo causal que fundamentaram a condenação. Segundo ele, está registrado na decisão do TRT que o banco



proporcionou um ambiente de trabalho propício ao ocorrido, uma vez que a agência precisava de mais funcionários em decorrência do perfil dos clientes, que exigiam maior dedicação e mais tempo para auxílio, suporte e assistência.

Negada reintegração de metalúrgico dispensado após fim de aposentadoria por invalidez.

O TST considerou válida a dispensa de um metalúrgico após ser considerado apto pelo INSS depois de 14 anos de aposentadoria por invalidez. Para o colegiado, o trabalhador não tem direito a nenhum tipo de estabilidade após o fim do benefício, mesmo que o pagamento seja estendido por 18 meses, em razão de afastamento superior a cinco anos.

No caso, o autor da ação passou a receber a aposentadoria por invalidez em decorrência de fatores psicológicos e psiquiátricos e, em abril de 2018, foi considerado apto a voltar ao trabalho, sendo dispensado sem justa causa no mesmo mês. Na reclamação trabalhista, ele pediu a nulidade da dispensa e a reintegração no cargo, afirmando que o pagamento do benefício só fora cancelado em outubro de 2019, e, portanto, seu contrato de trabalho estaria suspenso até essa data.

O TRT da 15ª Região manteve a sentença que determinara a reintegração do empregado. O fundamento da decisão foram duas legislações: a previdenciária, que estende o pagamento da aposentadoria por invalidez por 18 meses, quando o afastamento for superior a cinco anos, e a trabalhista, que garante o direito à função ocupada anteriormente após o cancelamento do benefício. Para o TRT, a combinação dessas normas cria uma espécie de garantia de emprego provisória para o trabalhador, que pode retornar ao trabalho, mas continua a receber o benefício.

Entretanto, ao analisar o recurso da empresa Ré, o relator assinalou que a dispensa após o retorno da aposentadoria por invalidez deve preencher dois requisitos: a aptidão para o trabalho e o cancelamento da aposentadoria. Porém, uma vez atestado pelo INSS que o empregado não tem mais a doença que resultou na invalidez, a continuidade do pagamento do benefício por mais 18 meses não implica a garantia provisória do emprego, caso contrário, admitir a estabilidade ou a



manutenção da suspensão do contrato por esse período criaria uma condição mais vantajosa do que a própria estabilidade por acidente de trabalho ou doença ocupacional, que é de um ano.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gtoni@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

www.stoccheforbes.com.br

SÃO PAULO | RIO DE JANEIRO | BRASÍLIA | BELO HORIZONTE | RIBEIRÃO PRETO