

A image shows a blue Brazilian Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) card. It features the official seal of the Ministry of Labor and Social Security. The card is partially obscured by a red and yellow geometric graphic in the top left corner.

CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Julho 2022

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Ambientes de trabalho permissivos: Tribunais Regionais do Trabalho julgam ações em que empregados foram alvo de homofobia, xenofobia e racismo

Cada vez mais comum nos depararmos com decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que abordam questões ligadas à discriminação no ambiente de trabalho.

Isso se dá, muitas vezes, em razão de consequências geradas em ambientes de trabalho permissivos, que toleram certas atitudes e práticas de seus colaboradores, muitas vezes ligada à discriminação ou intimidação vexatória.

Ao adotar essa prática, os empregadores desconsideram o risco de responsabilização perante a Justiça do Trabalho, em razão de comportamento adotado por seus colaboradores.

Veja abaixo alguns julgados recentes dos Tribunais Regionais do Trabalho sobre o tema:

Haitiano vítima de racismo e xenofobia em construtora receberá R\$ 30 mil

O empregado receberá uma indenização por danos morais no valor total de R\$ 30 mil, após ter sido vítima de racismo, xenofobia e acidente de trabalho na construtora em que prestava serviços. Na ação, o empregado Haitiano informou que sofreu humilhação e ameaças e chegou até a ser espancado por outro colega no local de trabalho. Além disso, acusou a

empregadora de negligência devido ao acidente de trabalho sofrido em um canteiro de obras.

Para a juíza da ação trabalhista, este é um caso típico de racismo e preconceito contra o estrangeiro, “o qual se abrigou em nosso país para escapar da miséria em sua pátria de origem”.



Testemunha ouvida no processo confirmou as acusações do trabalhador. Ela informou que presenciou o colega sendo destratado e que um empregado sempre falava que não gostava do trabalhador por ser haitiano. Ainda, relatou uma agressão cometida pelo empregado contra o Haitiano que resultou em cicatrizes e feridas em seu corpo.

A testemunha alegou que nunca tomou qualquer atitude, pois os empregadores tinham conhecimento das agressões físicas e verbais, mas nunca tomaram providências cabíveis para desestimular e eliminar as agressões.

Quanto ao acidente de trabalho, a prova testemunhal demonstrou ainda que houve culpa da empregadora, pois o acidente

ocorreu na obra da empregadora. Para a julgadora, foi notório que o preposto da empresa agiu neste caso com negligência (culpa), gerando o acidente e a fratura da falange média do dedo da mão esquerda, passível de reparação pela indenização por danos morais.

Diante dos fatos apurados, a magistrada reconheceu haver prova nos autos de perseguição e humilhação. Para apuração dos valores devidos, a julgadora considerou a gravidade, a natureza e a extensão do dano, o grau de culpa e a capacidade econômica e financeira da empresa.

Por fim, determinou a indenização de R\$ 10 mil para o acidente do trabalho e mais R\$ 30 mil para as humilhações, as ameaças e o espancamento.

Homofobia em companhia de trens urbanos em BH gera indenização de R\$ 5 mil

“Você não presta para estar aqui, aqui é lugar de homem, vira homem”. Frases como essas eram ouvidas pelo ex-empregado da empresa desde a contratação, em 2017.

Segundo uma testemunha, as ofensas homofóbicas eram direcionadas ao trabalhador, principalmente por um grupo de aplicativo de mensagens criado, composto por membros da empresa.

Com o término do contrato, ele ajuizou ação trabalhista, alegando que passou por constrangimentos decorrentes de discriminação, preconceito e homofobia, “situações que lhe causaram angústia e humilhação, afetando sua dignidade, autoestima e integridade psíquica”.

Ao decidir o caso, o juízo negou o pedido

do trabalhador. O profissional interpôs recurso, que foi julgado pelo tribunal. O relator do caso, por outro lado, entendeu que houve discriminação e garantiu ao profissional uma indenização de R\$ 5 mil.

No recurso, o trabalhador reforçou que, em todos os episódios, não teve suporte de superiores e nem da empresa para proibir essas práticas homofóbicas. Além disso, sustentou que os fatos foram provados pelas duas testemunhas que estão na empresa vivenciando esses problemas por quatro anos.

Uma das testemunhas confirmou que era no grupo de aplicativo onde ocorriam as principais ofensas. Informou que não participava do grupo que era só de homens, mas sabia dos fatos porque os colegas mostravam para ele.

Ainda, destacou que desde a admissão, havia fofocas sobre a orientação sexual do empregado, entre colegas de trabalho e chefes de estação. Destacou que já se referiram ao empregado com as palavras “veado” e frases como “você não presta para estar aqui, aqui é lugar de homem, vira homem, quando eu voltar aqui, você vai ver o que eu vou arrumar com você”. Por fim, destacou que o chefe de estação e o segurança não tomavam medida protetiva.

Segundo o julgador, mesmo a testemunha não participando do grupo de aplicativo, ficou evidenciada a relação do conteúdo com o ambiente profissional. Para o magistrado, um aspecto sutil, mas também presente no depoimento, é o fato de o grupo de aplicativo ser restrito a homens, pois isso reforça a impressão de uma cultura empresarial machista e excludente, ambiente propício para

manifestações que exacerbam atributos ligados à masculinidade e inferiorizam aqueles próprios de mulheres e pessoas LGBTQIA+.

Na visão do julgador, o conjunto de provas demonstrou a exposição a reiteradas situações vexatórias, o que, segundo ele, basta para a tipificação do dano aos seus atributos de personalidade. Assim, o julgador entendeu que o trabalhador se desvencilhou a contento do ônus de provar ser alvo de assédio moral sistemático por causa da orientação sexual dele.

Com base nesse entendimento, o tribunal reformou a sentença para condenar a empresa ao pagamento de indenização por danos morais ao trabalhador, no valor de R\$ 5 mil.

Tribunal anula depoimentos de testemunhas após vídeo no TikTok

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT2) de São Paulo manteve decisão que anulou provas apresentadas por duas testemunhas em favor da autora de uma reclamação. O motivo foi um vídeo postado na rede social TikTok logo após uma audiência trabalhista. No vídeo, as testemunhas e a parte comemoravam a suposta vitória no processo com risadas, músicas e dancinhas.

Na ação trabalhista, a empregada requereu o reconhecimento de vínculo empregatício de período anterior ao que consta na Carta de Trabalho, indenização por danos morais pela omissão do registro e por tratamento humilhante no ambiente de trabalho.

O juízo de primeiro grau considerou a postagem no TikTok desrespeitosa, além de provar que as três tinham relação de amizade íntima. Por isso, os depoimentos foram anulados. Em sentença, concluiu-se também que a profissional e as testemunhas utilizaram de forma indevida o processo e a Justiça do Trabalho, tratando a instituição como pano de fundo.

Testemunhas e a reclamante foram condenadas por litigância de má-fé e ao pagamento de uma multa de 2% sobre o valor atribuído à causa em favor da empresa. A decisão foi mantida na íntegra pela 8ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região.

Empregada doméstica que viveu 29 anos em situação análoga à escravidão receberá R\$ 1 milhão

A 6ª Turma do TST decidiu manter a condenação de uma ex-professora e de suas duas filhas ao pagamento de indenização de R\$ 1 milhão a uma empregada doméstica que, durante 29 anos, foi submetida a condições degradantes de trabalho, análogas à escravidão. Ela teve de trabalhar desde os sete anos de idade sem ter tido a oportunidade de estudar.

A trabalhadora afirma que, aos sete anos de idade, foi levada para morar na casa da patroa, em São Paulo, sob a falsa promessa de ser integrada à família, que daria a ela a oportunidade de um futuro promissor e de um lar. Entretanto, ela foi privada de brincar e de estudar e obrigada a fazer faxina, lavar roupas, preparar as refeições, cuidar dos animais de estimação, servir de babá das filhas e, mais tarde, de cuidadora do casal, trocando fralda geriátrica, as roupas de cama e ministrando medicação. Em 2016, 29 anos depois de ter sido levada para a família, conseguiu escapar e retomar a sua liberdade.

O juízo da Vara do Trabalho de São Paulo condenou a professora e as filhas ao pagamento de R\$ 150 mil por danos morais, por entender que não houve adoção, mas admissão de menor em

trabalho proibido. Mas, segundo a sentença, apesar de grave, a situação não caracterizava trabalho análogo à escravidão.

O Tribunal Regional do Trabalho, no entanto, majorou a condenação para R\$ 1 milhão, a ser pago em 254 parcelas mensais (ou seja, por cerca de 21 anos), atualizadas monetariamente. O ministro observou que as provas evidenciaram a prática de trabalho infantil e de situação degradante de trabalho e considerou que a indenização de R\$ 1 milhão “pode servir como paliativo para as privações e o sofrimento que marcarão a vida da trabalhadora, como sequelas que não se sabe se algum dia se resolverão”.

A ministra destacou que o caso deixa claro o ciclo de perpetuação da pobreza. Segundo ela, as pessoas que começam a trabalhar cedo em casas de família permanecem nessa atividade quando adultas, porque não têm tempo de desenvolvimento e sofrem privações físicas e emocionais. Ainda, afirmou que o dano não pode ser efetivamente custeado, “porque atinge toda a vida dessa pessoa e, também, a sociedade”. O valor da indenização, a seu ver, é proporcional, pois repõe, ao menos, os salários que não foram pagos.

Empregado que falou mal da empresa em grupo de WhatsApp é despedido por justa causa

De acordo com os desembargadores da 6ª Turma do TRT da 4ª Região, as mensagens enviadas por um auxiliar administrativo, para um grupo composto por pessoas estranhas à instituição de ensino onde ele atuava, com o objetivo de desqualificar a empresa perante terceiros,

viola a boa-fé objetiva e autoriza o rompimento do contrato de trabalho por justa causa.

Na conversa, o empregado acusou a faculdade de designar professores sem formação para ministrar disciplinas, e

disse que a instituição “é um lixo”, entre outras declarações ofensivas. O empregado não negou as alegações, mas argumentou que as falas foram expostas a um grupo privado, e não em uma rede social.

A decisão de primeiro grau considerou que a manifestação do empregado configura a falta grave disposta na alínea “k” do art. 482 da CLT, “sendo motivo para ruptura do contrato em razão da quebra da confiança e ruptura do ânimo de continuidade da relação empregatícia”. O auxiliar administrativo recorreu.

Ao analisar o Recurso, a relatora do caso manifestou que “ainda que se admita o direito de liberdade de expressão de qualquer pessoa, seja no mundo real ou pela internet, a desqualificação do trabalho prestado pela empresa viola a boa-fé objetiva que se espera de ambas as partes no desenrolar de um contrato de trato sucessivo”. Segundo ela, os comentários do empregado ultrapassam os limites do razoável e prejudicaram a imagem da empresa perante terceiros, sendo válida a justa causa aplicada.

Garantia de emprego social decorrente das cotas de pessoas com deficiência

Cada vez mais a Justiça do Trabalho vem se posicionando no sentido de proteger um grupo minorizado (*in casu*, pessoas com deficiência e/ou reabilitadas) que demanda assistência adicional para inserção no mercado de trabalho.

A garantia de emprego desse grupo de pessoas passa a ser considerada de forma individual quando a cota coletiva não é observada, tomando-se por base a legislação vigente. Vajamos alguns julgados recentes nesse sentido:

Empresa de laticínios terá de reintegrar consultor contratado em cota para pessoas com deficiência

A 6ª Turma do TST reestabeleceu sentença que determinou que uma empresa de laticínios reintegrasse um consultor de vendas contratado pela cota de pessoas com deficiência. O colegiado entendeu que a empresa descumpriu a lei por não haver contratado, após demitir o consultor, outro empregado nas mesmas condições especiais.

Na reclamação trabalhista, o consultor, que tem deficiência auditiva, pediu a nulidade da dispensa por entender que a legislação que trata da cota para pessoas com deficiência foi descumprida no ato de sua demissão. Segundo ele, não foi

contratado outro empregado em idênticas condições, conforme determina o artigo 93 da lei de cotas. A sentença determinou a reintegração do empregado.

Em sua defesa, a empresa anexou documentação demonstrando que outro empregado, nas mesmas condições do consultor, havia se submetido a exames pré-admissionais, mas não comprovou a efetiva contratação do trabalhador. Em recurso, a empresa defendeu que os documentos anexados confirmavam a obediência à lei de cotas que não garante a reintegração, mas apenas a contratação de um empregado com deficiência por outro.



A tese foi acolhida pelo Tribunal Regional, que reformou a sentença, avaliando que a intenção do legislador com a lei de cotas foi assegurar a manutenção de postos de trabalho de pessoas com deficiência. Conforme o TRT-2, a jurisprudência reconhece a nulidade da dispensa caso não haja a substituição por outro trabalhador nas mesmas condições, mas seu descumprimento não assegura reintegração ao dispensado.

Já o relator do recurso do empregado divergiu do entendimento, por entender que o legislador, ao condicionar a

dispensa de um empregado com deficiência por outro, nas mesmas condições, teve o objetivo de manter o percentual de vagas para pessoas com deficiência. “A garantia no emprego não é, nesse contexto, individual, mas sim social”, por isso, segundo ele, o não atendimento expresso da lei gera o direito do empregado à reintegração no emprego. “Tal disposição legal visa a resguardar os direitos consagrados inclusive constitucionalmente de um grupo de trabalhadores que demandam uma assistência especial”, concluiu o relator.

Auxiliar reabilitado pelo INSS receberá indenização por dispensa indevida

A 6ª Turma do TST condenou uma empresa do ramo de engenharia a pagar R\$ 10 mil de indenização a um auxiliar de logística dispensado em descumprimento da cota para pessoas reabilitadas pela Previdência Social, como prevê a legislação em vigor. De acordo com o colegiado, os danos morais, nesse caso, são presumíveis e não necessitam de comprovação.

O trabalhador fora contratado em 1999, na função de operador refratário. Em decorrência de dor crônica na região da coluna lombar, esteve afastado do trabalho de 2006 a 2019, com recebimento de auxílio-doença pelo INSS. Em 2019, retornou à empresa para atuar como auxiliar de logística. Mas, no mês seguinte, foi dispensado sem justa causa. Ele requereu, então, a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, bem como diferenças salariais e indenização por danos morais.

A dispensa foi considerada ilegal, porque a empresa não tinha observado o preenchimento da cota de cargos com pessoas reabilitadas, como estabelece o artigo 93 da Lei da Previdência Social. Contudo, o pedido de indenização por danos morais foi rejeitado. Segundo o TRT, não havia prova do abalo moral e psicológico sofrido pelo trabalhador nem fora detectada situação humilhante ou vexatória que justificasse a reparação.

Ao analisar o recurso, o relator afirmou não ser necessária a demonstração da existência de danos contra o trabalhador prejudicado pelo descumprimento da cota legal de pessoas com deficiência ou reabilitadas. De acordo com ele, o TST considera que o não preenchimento dessas cotas representa grave displicência patronal acerca do cumprimento das políticas sociais afirmativas, e os danos morais, nessas situações, são presumidos.

Em julgamento com perspectiva de gênero, SDI-1 do TRT-4 determina rescisão indireta do contrato de empregada assediada pelo chefe

A 1ª Seção de Dissídios Individuais (SDI-1) do TRT da 4ª Região (RS) determinou a rescisão indireta do contrato de uma

trabalhadora que alegou ter sido assediada sexualmente pelo seu chefe. Como consequência, ela deve receber as

verbas características desse tipo de rescisão contratual, além da baixa na carteira de trabalho e da expedição da documentação para recolhimento de seguro-desemprego e FGTS.

A trabalhadora, que atuava em uma concessionária de veículos, solicitou, em caráter de urgência, a rescisão do contrato de trabalho, que ocorre quando a empresa comete uma falta grave. Segundo suas alegações, a conduta do superior hierárquico foi de perseguição e investidas sexuais não consentidas. O pedido de liminar, entretanto, foi indeferido pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Santa Maria, sob o argumento de que o assediador teria sido afastado e não persistiria mais o risco. Diante dessa decisão, a trabalhadora ajuizou mandado de segurança junto ao TRT-4.

O desembargador relator do caso na SDI-1 manteve a decisão do primeiro grau. De acordo com ele, a questão discutida no processo é controversa, uma vez que as mensagens do superior hierárquico apresentadas pela trabalhadora podem ser classificadas como impróprias para o ambiente de trabalho, mas não suficientes

para caracterizar o assédio e a falta grave do empregador, principalmente em caráter liminar e com uma análise menos detalhada de outras provas que possam surgir no decorrer do processo.

Já a desembargadora, também integrante da SDI-1, divergiu do relator. Como a magistrada apontou, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero ressalta que a violência e o assédio no ambiente de trabalho ocorrem, geralmente, de forma clandestina, o que pode exigir uma readequação da distribuição do ônus de provar, além de aumentar a consideração de provas indiciárias ou indiretas.

Para a desembargadora, as mensagens apresentadas indicaram investidas sexuais não consentidas, e as imagens de mulheres seminuas enviadas pelo chefe à trabalhadora demonstraram uma intimidade que extrapolou a relação de subordinação normal. A magistrada também fez referência ao boletim de ocorrência registrado pela trabalhadora com descrição da perseguição sofrida, no qual relatou, inclusive, adoecimento progressivo por causa da conduta.

Turma mantém entendimento de que valor apontado na petição inicial é meramente estimativo

A 3ª Turma do TST manteve decisão que afastou a limitação das condenações impostas à empresa do ramo alimentício aos valores indicados por um vigia na petição inicial de sua reclamação trabalhista. A decisão assegurou o entendimento de que os valores indicados na petição inicial eram apenas mera estimativa de créditos pretendidos pelo empregado.

O juízo da Vara do Trabalho de Porecatu, ao verificar que o vigia não havia indicado na petição inicial, de forma individualizada, os valores de suas pretensões, determinou que os autos fossem retirados de julgamento. Em seguida, concedeu prazo para que o empregado emendasse a petição inicial, indicando os valores, sob pena de extinção do processo sem resolução de mérito. A defesa do empregado emendou a petição inicial indicando os valores.



Em sentença, o juízo condenou a empresa ao pagamento das verbas pleiteadas, limitando o valor ao que fora pretendido na inicial. A decisão, destaca que o artigo 840, parágrafo 1º, da CLT exige que o pedido tenha como requisitos, a certeza, a determinação e a indicação do valor correspondente, não podendo assim o magistrado se afastar das quantias indicadas na inicial. O empregado interpôs recurso ordinário e o TRT da 9ª Região entendeu que a sentença deveria ser reformada para afastar a limitação da condenação.

A empresa recorreu ao TST e ao negar o recurso, o ministro explicou que, em nome dos princípios da finalidade e da efetividade social do processo, da simplicidade e da informalidade, deve-se

buscar uma interpretação que busque o alcance da norma sob pena de, ao se fixar valores dos pedidos, se afrontar “os princípios da reparação integral do dano, da irrenunciabilidade dos direitos e, por fim, do acesso à Justiça”, evidenciou.

Dessa forma, entende o ministro que o artigo 840, parágrafo 1º, da CLT, após alterações da Lei 13.467/2017, “deve ser interpretado como uma exigência apenas de estimativa preliminar do crédito”, a ser apurado, de forma mais detalhada, na fase de liquidação.

Liquidação judicial. Ainda, destacou que “o autor foi cauteloso ao expressar tratar-se de ‘valor estimativo’ naquelas parcelas que dependem de liquidação de sentença.”.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@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