



CARTeira DE TRABALH
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Outubro 2021

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Rede varejista indenizará montador de móveis ridicularizado por sua forma física

A 3ª do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, condenou uma rede varejista a indenizar um técnico de montagem de móveis que, constantemente, era cobrado pelo seu superior de forma agressiva, sendo ridicularizado em razão da sua condição física.

Na Reclamação Trabalhista, o montador alegou que seu superior praticava cobranças agressivas e o tornava alvo de chacota devido a sua magreza, utilizando frases como “e aí magrelo, tá fraco, não vai dar conta do recado”. Segundo o funcionário, a situação era recorrente.

O juízo de primeiro grau deferiu o pedido de reparação por danos morais. Entretanto, para o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, a expressão “magrelo”, utilizada “no contexto de exercer pressão”, não poderia ser considerada como extrapolação dos limites do poder do empregador. Embora reconhecendo que se tratava de uma forma

inadequada de liderança, o TRT entendeu que não se tratava de abuso individual e diferenciado nem de pressão exagerada a ponto de caracterizar o assédio.

No TST, o entendimento foi de que houve desrespeito a princípios como o da inviolabilidade psíquica do empregado. O relator do Recurso de Revista observou que, se as agressões morais eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem que tenha havido censura e punição, o empregador se torna responsável pela indenização correspondente.

O Relator ainda ponderou que não podem ser admitidas técnicas de motivação que submetam o ser humano ao ridículo e à humilhação. A seu ver, as situações vivenciadas pelo montador atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual, justificando a reparação moral.

Recusa a retornar ao trabalho não afasta direito de membro da CIPA a indenização substitutiva

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um condomínio e uma construtora a pagarem a indenização substitutiva referente à garantia de emprego de um membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA).

O empregado foi contratado para trabalhar em obra do condomínio, tendo sido dispensado quando integrava a CIPA. A empresa, ao ser notificada da reclamação trabalhista, formalizou convite para que ele retornasse ao trabalho, mas o empregado disse que não tinha interesse na reintegração, pois já estava empregado em outro local.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) entenderam ser indevida a indenização substitutiva, mesmo diante da condição de membro da CIPA que o empregado detinha. Já o TRT entendeu que a estabilidade do cipeiro não é uma vantagem pessoal, mas uma garantia para o exercício da

representação dos trabalhadores enquanto membro da comissão. Considerando que ele já havia obtido novo emprego, o deferimento da indenização correspondente à totalidade do período estabilitário implicaria a obtenção de vantagem indevida.

No entanto, para o colegiado, a recusa à reintegração proposta pela empresa não afasta o direito à estabilidade. A Segunda Turma entendeu que a garantia de emprego prevista na lei é vantagem que visa à proteção da atividade do membro da CIPA, com a finalidade de coibir a dispensa arbitrária. Nesse sentido, de acordo com a jurisprudência do TST, a ausência de pedido de reintegração ao emprego ou a própria recusa da oportunidade de retorno ao trabalho não caracterizam renúncia ao direito à estabilidade. A Relatora do processo entendeu que, ao negar o direito ao recebimento de indenização pela estabilidade em razão da recusa em retornar ao trabalho, o TRT adotou entendimento contrário ao do TST sobre a matéria.

Infecção por COVID-19 só é considerada doença ocupacional se estiver vinculada a atividade profissional

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a COVID-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, desde que se caracterize o nexo causal entre o desempenho das atividades profissionais e a infecção. Este entendimento foi exarado em duas causas recentes julgadas em grau de recurso pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

No primeiro caso, um auxiliar de lavagem que atuava em uma distribuidora de automóveis não conseguiu comprovar que havia contraído COVID-19 por culpa do empregador. O relator consignou que, ainda que o auxiliar tenha apresentado exame de sorologia com resultado positivo, “o citado método não é adequado e seguro

para a constatação da doença, pois depende de verificação mediante exame de PCR, o qual não detectou o coronavírus no organismo do reclamante”. Em depoimento pessoal, o próprio profissional confessou ter recebido do empregador equipamentos de proteção.

No segundo caso, a reclamação trabalhista foi proposta pelo espólio de um trabalhador em face de uma fábrica de cigarros. O obreiro havia contraído COVID-19 e morreu por complicações da doença. O espólio pleiteou no processo o reconhecimento de doença profissional equiparada a acidente de trabalho, com o pagamento de indenização por danos morais e materiais, além da fixação de pensão vitalícia.

Por unanimidade, a 5ª Turma negou provimento ao pedido dos autores, entendendo pela ausência de comprovação da existência de nexo causal entre a doença que vitimou o obreiro e atividade por ele desempenhada nas dependências da empresa.

Além disso, considerando a análise de prova oral colhida, concluiu-se que a empresa

adotou as medidas necessárias para preservar a higidez física do seus colaboradores, inclusive, permitido àqueles com comorbidade o trabalho remoto, ou, ainda, oferecendo táxi e transporte por aplicativos para os deslocamentos dos empregados à empresa.

STF decide que cabe à Justiça do Trabalho julgar ações sobre reflexos de verbas nas contribuições de previdência privada

O Supremo Tribunal Federal (STF) definiu que a Justiça do Trabalho é competente para julgar ação que tenha por objeto diferenças salariais com reflexos nas contribuições previdenciárias. A decisão se deu no julgamento de Recurso Extraordinário (RE 1265564) com repercussão geral reconhecida (Tema 1.166).

O Supremo aplicou ao caso o entendimento de que, em demandas em que não se discuta a concessão de aposentadoria complementar, mas os reflexos das parcelas salariais pleiteadas em reclamação trabalhista, deve ser mantida a competência da Justiça especializada.

O caso teve origem em reclamação trabalhista ajuizada por um empregado de um banco que pretendia o pagamento de horas extras e sua repercussão nos recolhimentos das contribuições adicionais para a Previ (fundo de pensão dos funcionários do banco) e no Plano de

Benefício Especial Temporário (BET). O recurso ao STF foi interposto pelo banco contra decisão da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido e o condenou a recolher a parcela para fins de previdência complementar.

O relator do caso no STF, ministro Luiz Fux, lembrou que o Plenário já assentou que compete à Justiça comum julgar as causas ajuizadas contra as entidades de previdência privada relativas à complementação de aposentadoria. No entanto, no caso em questão, a ação não se trata da complementação, uma vez que o empregado pede a condenação do banco ao recolhimento das respectivas contribuições como resultado da incidência sobre as horas extras. Assim, a decisão do TST está em sintonia com a jurisprudência do STF.

Cooperação entre TRT5-BA e TRT15-Campinas atende adolescentes resgatados do trabalho análogo à escravidão

Um acordo de cooperação judicial entre o TRT da Bahia (TRT5) e o TRT de Campinas (TRT15) atendeu dez adolescentes que foram encontrados em situação de trabalho infantil análogo à escravidão numa fazenda em Pedregulho (SP). Os menores e algumas famílias foram arregimentados no município de Aracatu – Bahia, pertencente à jurisdição de Brumado.

A ação judicial contra a fazenda, proposta pelo Ministério Público do Trabalho (PRT-15), regional de Ribeirão Preto, tramitou em segredo perante o Juizado Especial da Infância e Adolescência (JEIA) de Franca, órgão do TRT15, por envolver ao mesmo tempo trabalhadores em condições análogas à de escravo e trabalho infantil.

A cooperação entre TRT5 e TRT15 permitiu que juízes do Trabalho da Bahia participassem de audiência telepresencial no último dia 24 de setembro, que resultou na homologação de um acordo de R\$ 250 mil.

Participaram da audiência de conciliação os juízes do TRT5 e TRT15 e um integrante do Comitê Estadual Judicial de Enfrentamento à Exploração do Trabalho em Condição Análoga à de Escravidão. Acompanharam também, como convidados, os desembargadores-presidente dos Comitês para a Erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo, do Tráfico de Pessoas, da Discriminação de Gênero, Raça, Etnia e Promoção de Igualdade, e de Erradicação ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, do TRT da 15ª Região.

Uma das juízas afirmou que “o Direito expandiu suas fronteiras para realizar Justiça”. Também salientou que a participação conjunta “revela a importância da cooperação judicial e se torna um marco institucional de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, e serve para revelar que qualquer empregador que arregimentar pessoas de outro estado para trabalho degradante terá também a Justiça do Trabalho buscando preservação de direitos humanos em cooperação para a erradicação de trabalho infantil de crianças e adolescentes”.

Outro juiz ressaltou que “a proteção dos direitos humanos e do trabalho decente foi garantida e a indenização terá caráter educativo para coibir a mesma conduta em espaços rurais distantes de centros urbanos, desestimulando a utilização de trabalho de crianças e adolescentes na lavoura cafeeira por outros empregadores no estado”.

Realizada entre os dias 6 e 16 de junho deste ano pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), com acompanhamento do Ministério Público do Trabalho (MPT) e da Polícia Federal, uma operação na região de

Ribeirão Preto (SP) resultou no resgate de 56 trabalhadores de condições análogas à escravidão em uma fazenda de colheita de café. Dez deles eram adolescentes entre 13 e 17 anos de idade.

Os trabalhadores foram arregimentados na cidade de Aracatu, no estado da Bahia e trabalhavam informalmente, sem registro em carteira de trabalho. Eles pagaram do próprio bolso a passagem de Aracatu (município pertencente à jurisdição de Brumado) para o interior de São Paulo, inclusive as pessoas menores de 18 anos, que estavam acompanhadas de seus pais, também colhedores de café. O combinado, segundo depoimentos, era de que também se responsabilizariam pela aquisição das passagens de retorno ao local de origem no final da colheita.

Os trabalhadores chegaram na fazenda no final de abril, mas até o momento da operação não haviam recebido salário, esperavam por recebê-lo uma vez concluída a colheita. Os depoimentos evidenciam que eles não sabiam sequer quanto ganhariam. As autoridades identificaram jornada de trabalho excessiva (com casos que iam das 6h às 17h), em esquema de trabalho por produção, e ainda irregularidades no cômputo do café colhido, para fins de pagamento. Durante inspeção nos locais de trabalho e alojamento, os auditores fiscais encontraram situações precárias de higiene, repouso e alimentação.

O resgate dos trabalhadores, inclusive das crianças e dos adolescentes, ocorreu no mês de junho. Eles tiveram então o vínculo de emprego regularizado, com registro na Carteira de Trabalho e pagamento das verbas rescisórias, no total de R\$220 mil. Também foram emitidas guias que asseguram o recebimento de três parcelas de um salário-mínimo (R\$ 1,1 mil) para cada empregado. As pessoas resgatadas voltaram de ônibus para Aracatu.

Justiça do Trabalho é incompetente para execução das contribuições sociais destinadas a terceiros

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) determinou o refazimento dos cálculos para excluir da execução a alíquota de 5,8%, relacionada à contribuição de terceiros. A Justiça do Trabalho é incompetente para execução das contribuições sociais de terceiros, como observou a relatora.

Inconformada com a decisão do primeiro grau que condenou a empresa ao pagamento das contribuições sociais de terceiros e que rejeitou seus embargos à execução, a empresa interpôs agravo de petição, que foi analisado pela relatora.

Em seu voto, a magistrada esclareceu que as contribuições em favor de terceiros, previstas no artigo 240 da Constituição Federal, não são contribuições sociais, em que pese terem a mesma base de cálculo das que são arrecadadas pelo INSS, uma vez não se destinarem ao custeio da Seguridade Social.

Para fundamentar seu voto, a relatora utilizou o artigo 876 da CLT e a Súmula 36 do TRT/RJ, tendo observado, também, que o próprio exequente em suas contrarrazões admitiu que indevidamente inseriu nos cálculos a contribuição de terceiros.

Vigilante com câncer de mama deve ser indenizada após dispensa discriminatória

A 1ª Turma do TRT da 4ª Região decidiu que uma vigilante com câncer de mama deverá ser indenizada por danos morais, além de ser reintegrada ao emprego e receber os salários correspondentes ao período de afastamento. Os desembargadores mantiveram, por unanimidade, sentença da magistrada de primeira instância.

Desde 2014, a autora da ação trabalhava como terceirizada para o Estado do Rio Grande do Sul. A empresa prestadora de serviços foi alterada em dezembro de 2019, após licitação. A vigilante foi contratada pela nova fornecedora, seguindo em atividade. Na sua carteira de trabalho, foi registrado um contrato de experiência. O diagnóstico do câncer de mama veio em janeiro de 2020. Um mês depois, sob a alegação do fim do período de experiência, ela foi demitida.

Em primeira instância, a Magistrada entendeu que não havia indício de ato que

justificasse a dispensa após cinco anos na mesma função. “Considerando os fins sociais do contrato e a lucratividade, não é razoavelmente explicável que sem qualquer motivação a empresa dispense um trabalhador experiente para substituí-lo por outro, arcando com custos de seleção e treinamento de um novo empregado”, destacou.

Em segundo grau, os julgadores salientaram que princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho, impõem limites ao poder potestativo do empregador.

Quanto ao dano moral, a Turma entendeu que, neste caso, trata-se de dano presumível, uma vez que a ex-empregada estava envolvida em uma situação de insegurança e expectativa em relação à patologia que lhe acomete.



Empresa não tem obrigação de pagar salários de empregada que teve benefício previdenciário negado

A 2ª Turma do TRT-18 reformou sentença da 4ª Vara do Trabalho de Goiânia, que havia condenado uma pizzaria a pagar a uma auxiliar de cozinha os salários de todo período que permaneceu afastada do trabalho para tratamento das sequelas de um acidente ocorrido antes do contrato de trabalho. Durante o afastamento, a empregada teve indeferido seu pedido de auxílio-doença, segundo o entendimento do INSS de que a incapacidade para o trabalho era anterior ao início de suas contribuições para a Previdência Social.

De acordo com o relator do processo, não caberia responsabilizar a empresa pelos salários da trabalhadora após os primeiros 15 dias de afastamento, pois não ficou comprovado que a empregada teria manifestado intenção de retornar ao trabalho e não teria sido aceita pela empregadora após a negativa do INSS.

Consta dos autos que a trabalhadora, apresentou, nos 13 meses em que ficou afastada, seguidos atestados demonstrando que não tinha condições de saúde para voltar ao trabalho. Nesse sentido, o relator

entendeu que não se poderia “impor a reclamada a responsabilidade pela reparação salarial requerida, mesmo não tendo a reclamante lhe prestado serviço no período e, bem assim, sem que a empresa tenha cometido qualquer ato ilícito, pois não foi ela quem deu causa ao indeferimento do benefício previdenciário”.

O desembargador também declarou não haver motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme havia sido deferido pela sentença. Por outro lado, negou o pedido da empresa de ver reconhecida a rescisão contratual por pedido de demissão do empregado.

Para o desembargador, a empregada não manifestou, em momento algum nos autos, desejo de se desligar da empresa sem justo motivo. Desse modo, apontando o princípio da continuidade da relação de emprego, o relator reformou a sentença tão somente para excluir o reconhecimento da rescisão indireta e, por consequência, o deferimento das verbas rescisórias e dos direitos consequentes dessa modalidade de extinção do contrato de trabalho.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

The logo consists of the words "STOCHE FORBES" in white, uppercase, sans-serif font, enclosed within a red rectangular box. The background of the entire page features abstract geometric shapes in red and dark grey.

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