



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Dezembro 2021

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E NORMAS ADMINISTRATIVAS

Burnout vira doença do trabalho a partir de 2022

A nova classificação na Organização Mundial da Saúde (OMS) que torna Burnout doença ocupacional entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2022 (CID 11).

Até então, a síndrome de Burnout ainda é considerada como um problema na saúde mental e um quadro psiquiátrico, mas, a partir de janeiro de 2022, a síndrome será oficializada como “estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso”.

A alteração da classificação ocorreu na

conferência da OMS realizada em 2019 ao considerar o Burnout um fenômeno ligado ao trabalho, descrevendo os sintomas como (i) sensação de esgotamento; (ii) cinismo ou sentimentos negativos relacionados ao trabalho; e (iii) eficácia profissional reduzida.

As empresas precisarão ficar cada vez mais atentas ao esgotamento de seus empregados a partir do próximo ano, tendo em vista que o Burnout ganha mais um fator de risco jurídico e financeiro, além da falta de engajamento e menor produtividade dos profissionais.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Sindicato terá que restituir valor de contribuições sindicais a empresas que não possuem empregados

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação do Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná (Sinduscon/PR) que determinou a

restituição das contribuições sindicais patronais pagas por empresas que não possuem empregados.



Embora o Sindicato só tenha ficado com 60% dos valores pagos à título de contribuição sindical patronal, pois havia o repasse de 40% à Confederação e Federação, ele ficará responsável por

restituir o valor integral para as empresas, pois foi o responsável por efetuar a arrecadação, e, se assim quiser, entrar com ação de regresso em face da Confederação e Federação.

Mantida quitação geral do contrato de trabalho em acordo extrajudicial

Desde que foi introduzida a modalidade de processo de homologação de acordo extrajudicial pela Reforma Trabalhista, alguns Tribunais deixaram de aplicar a quitação geral ao contrato de trabalho, mesmo havendo vontade das partes na petição conjunta de acordo e conforme prática nos acordos celebrados no decorrer de uma reclamação trabalhista.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) é um dos Tribunais que não confere a quitação geral ao contrato de trabalho em processo de homologação de acordo extrajudicial.

Assim, em acordo extrajudicial ajuizado na comarca de Santo André, embora empregado e empresa tenham expressado em petição conjunta a vontade de dar quitação ao extinto contrato de trabalho e afirmar ao juízo de primeiro grau que houve exaustiva negociação dos valores e termos do acordo, o juízo limitou a quitação apenas às parcelas especificadas de forma individualizada e tal decisão foi mantida pelo Tribunal em segunda instância ao analisar o recurso.

Entretanto, para o Tribunal Superior do Trabalho, o acordo assinado pelas duas partes e apresentando conjuntamente em juízo com pedido de homologação, demonstra a anuência mútua dos interessados em pôr fim ao contrato. Desse modo, compete ao Judiciário homologá-lo ou rejeitá-lo integralmente. “Sem quitação geral, o empregador não proporia o acordo nem se disporia a manter todas as vantagens nele contida”, assinalou o relator do recurso, ministro Ives Gandra Filho.

O ministro ainda destacou que “da simples leitura dos novos comandos da lei, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho”.

Para a Turma julgadora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista, não cabe questionar a vontade das partes envolvidas e o mérito do acordado, especialmente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado.

COVID-19: Declarada nula sentença que condenou empresa pública a cumprir medidas incertas sobre saúde e segurança do trabalho

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) declarou nula uma decisão de primeira instância em Ação Civil Pública (ACP) que havia condenado uma empresa pública a tomar várias medidas de prevenção e proteção contra o

coronavírus. A sentença determinava que, caso a empresa não tomasse todas as providências cabíveis para que as atividades presenciais fossem realizadas em um ambiente de trabalho saudável, o estabelecimento seria interditado.

Segundo a desembargadora-relatora, o provimento jurisdicional apresentou elevada carga de subjetivismo, pois não permite determinar o que são as “providências cabíveis” e o que pode ser caracterizado como “ambiente de trabalho saudável”.

Pesou na decisão o fato de a empresa já contar com um conjunto de diretrizes e procedimentos a serem adotados por todas as suas unidades para prevenir a transmissão do coronavírus, proteger a saúde dos trabalhadores e minimizar os impactos às atividades.

Dano existencial só se configura mediante comprovação de prejuízo ao convívio social

Os desembargadores da 3ª Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) negaram o direito à indenização por dano existencial a um trabalhador. Ele recorreu da decisão de primeiro grau, que indeferiu o pagamento, alegando exposição a jornadas excessivas de trabalho na empresa em que atuava.

O dano existencial se verifica quando a conduta do empregador causa perda da qualidade de vida ao empregado, com a impossibilidade de convivência social e da prática de atividades de lazer. Segundo o acórdão, no caso em análise faltaram provas, por parte do profissional, que evidenciassem tal situação, já que entende

que ao contrário do dano moral, não há de se presumir pela impossibilidade de convivência familiar e social apenas pela realização das horas extras. O colegiado se amparou em jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual “o cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização perseguida quando não demonstrada efetiva impossibilidade de convívio familiar e social”.

Assim, manteve-se a decisão original sendo negado provimento ao recurso do trabalhador nesse aspecto.

Homologado acordo em caso de sexismo

O Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, conhecido como “CEJUSC”, do segundo grau do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP), homologou acordo entre uma empresa e o Ministério Público do Trabalho em caso de prática de sexismo. A ação foi ajuizada após o recebimento de denúncia anônima noticiando o sexismo no ambiente de trabalho, que acarretava tratamento desigual entre empregados do sexo masculino e feminino quanto aos direitos concedidos pela empresa. A empresa assegurava aos empregados do sexo masculino a inclusão de suas esposas e companheiras no plano de saúde, mas o

mesmo benefício não era garantido às empregadas do sexo feminino.

O acordo celebrado assegura plano de assistência médica aos cônjuges e dependentes de todas os trabalhadores da empresa, independentemente do gênero. Para fins de compensação social indenizatória a título de danos morais coletivos, ficou acordado o fornecimento pela empresa produtos de sua fabricação ou de empresas do mesmo grupo econômico à Secretaria Municipal de Saúde de Campinas e à Secretaria Municipal de Saúde de Hortolândia.

Empresa que indicou telefone particular de empregada no site de vendas é condenada a pagar indenização por danos morais

A inserção do número de telefone da empregada no site da empresa, sem prova inequívoca de autorização, implica divulgação de dado pessoal, que afronta sua vida privada.

Com esse entendimento, os julgadores da Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) mantiveram a condenação de uma empresa a pagar indenização por danos morais à ex-empregada que teve seu telefone pessoal divulgado na página virtual da empresa como se fosse da loja.

Ao examinar o recurso interposto pela empresa contra decisão do juízo da Vara do Trabalho de Ponte Nova, o relator, ponderou que, apesar de não ser possível identificar a trabalhadora apenas pelo número informado, seria possível identificá-la assim que o cliente entrasse em contato com ela, invadindo sua privacidade. Em conformidade com a sentença, ele considerou que a divulgação do dado pessoal desrespeitou a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD, que entrou em vigor em 18/9/2020.

Nesse aspecto, o julgador realçou que a fundamentação do ato ilícito com base na LGPD não implicaria julgamento extra et ultra petita, ou seja, diverso ou além do que foi pedido na ação. É que, conforme

explicou, ao fundamentar a decisão, o magistrado não fica atrelado aos argumentos dos litigantes, cabendo-lhe aplicar o direito independentemente dos argumentos das partes (*iura novit curia* - os juízes conhecem o direito, e da *mihi factum, dabo tibi jus* - dê-me os fatos e eu lhe darei o direito).

De todo modo, o julgador ressaltou que o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República dispõe que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Com base nas provas, o relator verificou que a inserção do número de telefone da autora no site de vendas da empresa ocorreu desde 28/3/2020 até outubro de 2020. Logo, o ato foi praticado pela ex-empregadora na vigência da LGPD.

No caso, a trabalhadora havia assinado termo autorizativo, a título gratuito, do uso de sua imagem na web. No entanto, o relator não considerou o ato capaz de legitimar a divulgação de seus dados pessoais. Para ele, os elementos essenciais ao dever de indenizar (ato ilícito, dano e nexo de causalidade) em relação ao direito à privacidade ficaram plenamente caracterizados, o que impõe a condenação da empregadora.

Frentista não tem direito à indenização após queda

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) absolveu um posto de gasolina de processo em que um frentista pleiteava o recebimento de indenização por ter sofrido uma queda enquanto realizava a poda de uma árvore. Em votação unânime, a 1ª Câmara do Regional

entendeu não haver provas de que o empregador tenha ordenado o serviço.

Na ação, o trabalhador relatou que, ao cortar um tronco de uma árvore, teria sido projetado e a corda teria apertado sua cintura. Posteriormente, em razão de

problema na musculatura as costas, ele teve de ficar afastado pelo período de 2 (dois) anos, alegando ter havido negligência do posto e, ainda, que o acidente haveria de ser caracterizado como acidente de trabalho.

Em primeira instância, o juiz já havia observado que inexistiam provas de que o trabalhador cumpria ordens do empregador, ao realizar a poda da árvore, atentando-se para o fato de que os

registros médicos não corroboravam com a tese defendida pelo reclamante. A decisão, que julgou improcedente o caso, também observou a inexistência de provas testemunhais consonantes com o relato do autor.

Em segunda instância, os argumentos foram reafirmados, sendo que o relator, ainda considerou que o reclamante pode ter sido exclusivamente culpado pelo ocorrido.

Invento industrial enseja justa remuneração a ex-empregado de siderúrgica

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) garantiu o direito à justa remuneração ao trabalhador de uma empresa siderúrgica que desenvolveu inventos industriais à empresa entre os anos de 1990 e 1995.

À época, como supervisor de manutenção, o empregado desenvolveu três inventos, os quais contribuíram para abreviar o tempo gasto para vistorias na empresa, além de terem diminuído o custo da operação e evitado acidentes de grande escala no local de trabalho.

A invenção acabou sendo reconhecida em congressos nacionais e internacionais,

sendo que o reclamante chegou a receber o prêmio “Talento Brasileiro” pelo feito.

A Turma julgadora reconheceu o invento como propriedade comum das partes, confirmando o direito do empregado a uma compensação financeira, ao passo que à empresa cabe o direito à exploração exclusiva do invento.

A relatora, ao ler seu voto, concluiu que o esforço inventivo é extracontratual, de forma que é devida contraprestação específica ao reclamante, além do salário contratual estabelecido à época.

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

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@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 for Stocche Forbes, featuring the company name in white capital letters inside a red rectangular box. The background of the 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