

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais decide sobre utilização do SIMBA – Sistema de Investigação de Movimentações Bancárias

A segunda turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais entendeu que a utilização do sistema SIMBA apenas se justifica em casos onde haja indícios de fraude contra credores.

Para o relator do acórdão, o SIMBA é de grande utilidade para casos onde há execução trabalhista não quitada, na medida em que identifica a realização de transações financeiras que possam servir para ocultação de patrimônio. Por se tratar de sistema que permite a quebra do sigilo bancário, o SIMBA é utilizado para casos onde há fraude ou indícios de fraude contra credores.

No caso analisado, o relator destacou que não há como se permitir a utilização do referido sistema para servir como ferramenta de busca de bens para quitação de execução trabalhista, considerando que a quebra do sigilo bancário é manobra excepcional, a

ser empregada caso outros meios de busca já tenham sido realizados. Ressaltou, ainda, que no caso em discussão, a parte autora não demonstrou haver indícios de fraude à execução que permitisse a utilização do SIMBA, sendo que poderá, por outros meios, diligenciar para localizar outros bens passíveis de penhora.

Com isso, foi mantida decisão proferida pelo juízo de 1ª instância. Como se vê, embora julgado desfavoravelmente ao reclamante, casos onde se demonstre fraude à execução, com ocultação de patrimônio para fins de execução trabalhista ou, ainda, caso qualquer indício nesse sentido, os reclamantes possuem mais uma ferramenta para execução, o SIMBA, devidamente regulamentado pelo Banco Central (Circular nº3454/10) e Instrução Normativa nº 3, do Conselho Nacional de Justiça.

Lei brasileira será aplicada a engenheiro que prestou serviços a empresas do mesmo grupo econômico no exterior

A 1ª instância do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais decidiu que a lei brasileira será aplicada a engenheiro que prestou serviços a empresas do mesmo grupo econômico no exterior.

O profissional atuava como gerente técnico de projetos da empresa reclamada, sendo transferido duas vezes para o exterior, para prestar serviços nas subsidiárias venezuelana e mexicana, pertencentes ao mesmo conglomerado econômico da empresa brasileira. De acordo com a julgadora, o empregado atuou nas mesmas funções que vinha exercendo no Brasil, adquirindo expertise nas atividades

desenvolvidas em território nacional para desenvolver as mesmas atividades no exterior.

A empresa ré, no entanto, argumentou que o contrato de trabalho do empregado estava suspenso nas oportunidades em que prestou serviços no exterior, tendo firmado contratos locais com cada uma das empresas estrangeiras para as quais prestou serviços. Em realidade, afirmou a empresa reclamada tratar-se de caso de licença não remunerada.

No entanto, esse não foi o entendimento do juízo de 1º grau, o qual afirmou que a suspensão no contrato

de trabalho do empregado foi fraudulenta, reconhecendo a execução continuada do mesmo contrato de trabalho, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Ressaltou não ser crível o fato de a empresa reclamada abrir mão da expertise do empregado por tanto tempo, durante o período em que atuou fora do Brasil.

Por tais motivos, destacou que ao empregado

contratado para prestar serviços fora do território brasileiro é garantida a aplicação da lei brasileira, sempre que essa lhe for mais favorável.

A decisão em comento trata-se de típico caso de transferência entre empresas do mesmo grupo econômico, casos onde a lei brasileira, sempre que mais benéfica, continua a ser aplicada.

Empresa autuada por trabalho escravo é condenada na Justiça do Trabalho por danos morais

A 5ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais condenou duas empresas ao pagamento de indenização por danos morais a um empregado que alegou trabalhar exposto a condições análogas às de escravo. A condenação foi baseada no fato de ambas as empresas já terem sido autuadas por esse motivo, na medida em que as autoridades trabalhistas encontraram 309 empregados prestando serviços em condições degradantes.

Destacou a 5ª turma, também, o fato de ambas as empresas reclamadas já terem firmado Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho com a finalidade de contornar a situação degradante à qual os empregados estavam expostos durante a prestação dos serviços. As irregularidades

apontadas, tanto pelo Ministério do Trabalho como pelo Ministério Público do Trabalho referiam-se a empregados sem registro, jornadas de trabalho exaustivas, promessas enganosas de premiação, instalações precárias, falta de água potável, dentre outras.

As autoridades trabalhistas, bem como o Ministério Público do Trabalho, têm atuado, muitas vezes em conjunto, com vistas a sanar irregularidades relacionadas a exposição de trabalhadores a condições precárias de trabalho. Com vistas a seguir o ordenamento jurídico vigente, observa-se, também, o envolvimento da autoridade policial, considerando tratar-se de crime, com penalidade prevista no Código Penal brasileiro.

Empregada que se aposentou dias antes de PDV não consegue indenização por perda de uma chance

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais negou pagamento de indenização a uma empregada que alegou ter perdido chance por ter se aposentado dias antes de implementação de PDV na empresa para a qual prestava serviços.

Nos termos do acórdão, a indenização por perda de uma chance constitui forma de responsabilização civil, baseada na premissa de que, se alguém pratica um ato ilícito que faz com que outra pessoa perca oportunidade de obter uma vantagem ou de evitar prejuízo. A chance, no entanto, deve ser real, não uma mera eventualidade ou apenas um desejo.

A empregada, em sede de reclamatória, pretendia obter o pagamento de todos os direitos previstos no Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário

implementado por sociedade de economia mista. Ressaltou que foi induzida a erro ao antecipar seu período de aposentadoria.

De acordo com o relator, restou comprovado durante a instrução processual, que a empregada já vinha, há tempos, querendo se aposentar e se desligar da empresa. Destacou que, em situações similares, onde o empregado visa a reparação de oportunidade de se obter vantagem frustrada pela empregadora, deve, sim, demonstrar a culpa do empregador, e não apenas alegar eventual prejuízo.

Como se observa, trata-se de mais um caso onde caberia ao empregado ter se incumbido de seu ônus probatório, comprovando a culpa do empregador que o fez perder chance de obtenção de vantagem.

Transportadora que venceu licitação e usou estrutura de empregadora anterior é reconhecida como sucessora

A 2ª turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro negou provimento ao recurso de transportadora que alegava não ser responsável por débitos trabalhistas contraídos pela antiga empregadora, empresa que sucedeu na prestação de serviços regulares de passageiros na região de Petrópolis.

A transportadora alegou que não há elementos suficientes capazes de configurar a sucessão trabalhista. Destacou, também, que não houve sucessão clara, mas sim intervenção do município na empresa sucedida, sendo a transportadora vencedora de processo licitatório para exploração de serviços.

Além disso, alegou que se valeu de parte dos equipamentos da empresa sucedida, sendo que essas ferramentas foram devolvidas em dezembro de 2012.

O relator do acórdão alegou que, muito embora a empresa que vença licitação não seja, necessariamente sucessora da antiga empregadora, como se utilizou da garagem e de outras ferramentas da antiga empregadora, deu continuidade à prestação dos serviços, ou seja, sucedeu, sim nos serviços prestados, obtendo benefícios econômicos.

O entendimento acima destacado foi baseado no teor da Súmula nº 46, do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, segundo a qual *"sua inclusão no polo passivo em face da execução não configura cerceio de defesa, uma vez que a sucessora é responsável pelas verbas da sucedida, que teve oportunidade de se defender"*.

Ou seja, por mais que existam argumentos de defesa sobre a inexistência de sucessão trabalhista em caso de licitação, caso haja a continuidade dos serviços, com a utilização da estrutura da antiga empresa, haverá risco de sucessão.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo condena empresas a indenizar funcionário transgênero por dano moral discriminatório

Um empregado transgênero que sofria constante assédio moral em ambiente de trabalho ganhou, em ação na Justiça do Trabalho de São Paulo, o direito ao recebimento de indenização por danos morais em decorrência de discriminação.

Segundo o juízo de 1ª instância, restou comprovado, por meio de prova testemunhal, que a superior hierárquica expunha o empregado perante os demais colegas, chamando-o, repetidamente, pelo nome civil em reuniões e outros eventos profissionais. Tal fato também motivou o juízo de 1ª instância de acatar o pedido do empregado de rescisão indireta, tendo em vista que o empregador agiu de modo a tornar impossível ou intolerável a continuação da prestação de serviços.

A indenização considerou, também, o teor do artigo 384 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da obrigatoriedade da empregada do sexo feminino a usufruir de 15 minutos de descanso antes de iniciar período de hora extra.

No caso em análise, diante das provas produzidas em audiência, bem como àquelas carradas aos autos, restou evidente a prática de assédio moral, o qual pressupõe violência de ordem psíquica praticada de forma reiterada no ambiente de trabalho com um único objetivo: discriminar, segregar, perseguir o assediado até forçá-lo ao abandono do seu local de trabalho.

Homologação de distrato comercial na Justiça Comum não impede pedido de reconhecimento de vínculo

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a homologação de acordo extrajudicial de distrato comercial na Justiça Comum não impede o ajuizamento de ação na Justiça do Trabalho requerendo o reconhecimento de vínculo empregatício, por se tratar de pedido distinto.

Trata-se de ação ajuizada por uma vendedora requerendo o reconhecimento do vínculo de emprego com a distribuidora, alegando ter sido admitida mediante a constituição de uma representação comercial exigida pela empresa, mas que sempre trabalhou de forma subordinada, com pessoalidade, habitualidade e remuneração.

A empresa ré, por outro lado, afirmou que a prestação de serviços teria ocorrido de acordo com a Lei Federal nº 4.886/65, que regula as atividades dos representantes comerciais autônomos, com ampla, geral e irrestrita quitação das obrigações eventualmente existentes entre as partes. Destacou, também, haver acordo homologado pelo juízo da Vara Cível e Ambiental de Goiânia, no qual as partes,

Justiça Comum não impede pedido de

sem vício de vontade, reconheceram que não havia relação de emprego, o que teria produzido coisa julgada.

Todavia, a relação de emprego foi reconhecida pelo juízo de 1º grau e mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho de Goiás e pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, pois não há identidade entre as duas ações, uma vez que a reclamação trabalhista se refere ao pedido de reconhecimento do vínculo, e o acordo na Justiça Comum diz respeito ao distrato comercial.

A distribuidora opôs embargos à SDI-I, argumentando que a vendedora também figurara como parte na ação de homologação do acordo e que, ainda que assim não fosse, deveria ser aplicada a teoria da identidade da relação jurídica. O relator dos embargos, entretanto, enfatizou que, no acordo homologado na Justiça Comum, a vendedora não figurou como parte, e sim a empresa por ela constituída. A ação trabalhista fundou-se na Consolidação das Leis do Trabalho e não na lei específica que trata de representação comercial.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

ANDRÉ CROCE JERONYMO

E-mail: ajeronymo@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA

E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LARYSSA CARVALHO LOPES

E-mail: llopes@stoccheforbes.com.br

Radar

Stocche Forbes

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.

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP • Brasil
+55 11 3755-5440

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ • Brasil
+55 21 3609-7900

Brasília

SCS Quadra 09 • Bloco C • 10º andar
70308-200 • Brasília • DF
+55 61 2196-7755

stoccheforbes.com.br