

CARTEIRA DE TRABAHO
PREVIDÊNCIA

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

- Trabalhador vítima de homofobia na empresa é indenizado em R\$ 95 mil por danos morais;
- Empresa que não inibiu condutas racistas entre colegas de trabalho deve pagar indenização;
- Consultora de viagens obtém aumento de indenização por assédio moral e injúria racial;
- TRT-19 determina que empresa crie local de amamentação para todas as empregadas;
- Empresa de iluminação indenizará trabalhadores e familiares contaminados por mercúrio e outras substâncias tóxicas;
- Justiça determina expedição de ofícios a corretoras de criptoativos para localizar bens de devedores;
- Sócio minoritário que não obteve proveito econômico deve ser excluído da execução, decide a SEEx do TRT-4;
- Uber: gerente perde direito a cota de ações na rescisão contratual;
- Recebimento de R\$ 1 mi na ação principal não afasta justiça gratuita na rescisória de engenheiro;
- Banco é condenado por não comunicar acidentes de trabalho ao INSS; e
- Técnica em enfermagem não receberá em dobro por atraso no pagamento de férias.



DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Trabalhador vítima de homofobia na empresa é indenizado em R\$ 95 mil por danos morais

Discriminado por seu superior em razão de sua orientação sexual, um funcionário de uma empresa vai receber indenização no valor de R\$ 95 mil por danos morais.

Na ação trabalhista, o trabalhador afirmou que sofria diversas situações vexatórias na presença de outras pessoas da empresa. Ele trabalhava em sistema de home office, mas uma vez por mês, durante quatro ou cinco dias, o trabalhador vinha para reuniões na capital cearense. Era nesse ambiente que acontecia a maioria das ofensas, segundo os depoimentos. Testemunhas afirmaram que em várias situações presenciaram o gerente regional proferir palavras agressivas contra o empregado, a maioria de cunho homofóbico.

Para a juíza do trabalho, ficou provado que o abuso de natureza psicológica sofrido pelo empregado decorreu de discriminação de viés homofóbico. A empresa, por sua vez, rechaçou as alegações do empregado, afirmando que sempre procurou manter um ambiente de trabalho saudável, e negou a existência de assédio moral.

A empresa recorreu da decisão, porém, segundo o magistrado do TRT7, o empregador possui os poderes de direção, fiscalização e de disciplina em relação a todos que lhe prestam serviço. Assim, tem o dever de reprimir e punir condutas discriminatórias praticadas por seus subordinados a outros colegas de trabalho.

Por fim, o desembargador alertou que o grupo social identificado pela sigla LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexuais, assexuais e outras identidades) segue sofrendo agressões na sociedade, nas ruas e nos locais de trabalho, sob diversas formas (física, moral, social, religiosa).

Os desembargadores confirmaram a sentença da 9ª Vara do Trabalho de Fortaleza e fixaram a condenação da indenização por danos morais no montante correspondente a 20 vezes o valor do último salário contratual do trabalhador, totalizando a quantia de R\$ 95 mil.



Empresa que não inibiu condutas racistas entre colegas de trabalho deve pagar indenização

O TRT da 2ª Região manteve condenação no valor de R\$ 10 mil à empresa de serviços e consultoria, por dano moral a uma trabalhadora ofendida com termos como “neguinha fuleira” e “com cara de escravo”. As ofensas ocorreram entre colegas de trabalho via áudios no WhatsApp e foram disseminados até serem exibidos à mulher.

Após ouvir a gravação, a empregada, que alegou não ter condições de trabalhar, foi autorizada a ir para casa. A testemunha da profissional informou que quando prestou auxílio à colega foi reprimida pelo seu superior sob a alegação de que deixou o posto de trabalho. Na ocasião, o supervisor disse para a mulher encarar a situação em tom de brincadeira.

Em depoimento, o supervisor informou que nenhuma penalidade foi aplicada ao ofensor. Segundo ele, o setor de recursos humanos justificou que a situação havia ocorrido fora do ambiente corporativo, por isso não havia ação a ser tomada. Para o relator, o mero fato de as agressões racistas terem sido proferidas em aplicativo de mensagens e fora do local de trabalho em nada isenta o empregador, que não puniu o agressor tampouco comprovou orientação aos funcionários para inibir ações similares futuras.

Nas palavras do julgador, cabia à empresa combater, evitar e punir referida prática odiosa, pois as agressões decorreram do relacionamento entre seus funcionários, houve ampla divulgação no ambiente de trabalho e a empresa não cumpriu o papel de garantir a integridade psicológica da reclamante (ambiente de trabalho saudável). O dano sofrido foi considerado inequívoco e a empresa foi responsabilizada em decorrência de sua conduta omissiva.

Consultora de viagens obtém aumento de indenização por assédio moral e injúria racial

Na reclamação trabalhista, a consultora de viagens disse que havia trabalhado por mais de seis anos para a agência e, nesse período, fora submetida a assédio moral,



com a imposição de metas absurdas, rígido controle do tempo e pressão. Segundo seu relato, ela não podia usar o celular no trabalho e, quando teve de atender uma ligação sobre a morte de um parente, foi repreendida aos gritos na frente dos colegas. Quando estava grávida, não permitiam que enchesse sua garrafa de água ou fizesse lanches na cozinha da empresa.

Uma das testemunhas afirmou, em seu depoimento, que, após a gravidez, a chefe passara a “pegar no pé” da consultora e, entre outros fatos, teria feito um comentário racista ao vê-la comer banana, diante de cerca de 30 pessoas do setor. A equipe também já havia relatado à matriz da empresa, em São Paulo (SP), casos de grosseria e de homofobia envolvendo a chefe.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) concluiu que o comportamento da chefia era contumaz, configurando um ambiente de trabalho hostil, em detrimento do bem-estar físico e mental da empregada. A indenização foi fixada em R\$ 1,5 mil.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região aumentou o valor para R\$ 10 mil, ao concluir que as condutas de injúria racial e as notícias de discriminação por condição sexual revelavam um ambiente de opressão, gerando inclusive insurgência dos empregados da filial.

O Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso de uma consultora de viagens de Curitiba (PR) e aumentou para R\$ 50 mil o valor da reparação devida pela Maringá Passagens e Turismo Ltda. por injúria racial e assédio moral. Para o colegiado, o valor de R\$ 10 mil fixado nas instâncias anteriores não era razoável e proporcional à gravidade das ofensas relatadas.

TRT-19 determina que empresa crie local de amamentação para todas as empregadas

O TRT da 19ª Região (AL) negou mandado de segurança interposto por uma empresa em face de decisão de tutela antecipada proferida pelo Juízo da Vara do Trabalho da capital, em ação proposta pelo Ministério Público do Trabalho. O Tribunal determinou que a empresa estabeleça local apropriado para todas as mulheres empregadas que trabalhem em suas dependências, inclusive empregadas diretamente contratadas pelos lojistas e empresas terceirizadas,



guardarem sob vigilância e assistências seus filhos no período da amamentação de até seis meses ou mais, conforme recomendação médica, sem qualquer custo, nos termos do art. 389, §1º, da CLT.

A empresa tem a obrigação de fazer em até 100 dias, sob pena de multa diária de R\$10 mil no caso de descumprimento. De acordo com a relatora do processo, o §1º do art. 389 da CLT, que trata da obrigatoriedade de disponibilização de local adequado para a guarda, vigilância e destinado à amamentação dos filhos das empregadas, não se refere exclusivamente ao empregador, mas a todos os estabelecimentos em que estejam trabalhando pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade.

A decisão também levou em conta a proteção à saúde da lactante, reconhecida internacionalmente pela Convenção nº 103 da OIT, ratificada pelo Brasil, bem como no art. 396 da CLT, que prevê que se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional. Ademais, é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, com absoluta prioridade, o direito à saúde e à alimentação.

No seu voto, a juíza entende que os shoppings centers caracterizam-se essencialmente pelo aglomerado de lojas, de modo que sua existência está estritamente ligada à atividade comercial dos estabelecimentos que os compõem. Portanto, segundo ela, a empresa é beneficiada pelo trabalho das empregadas de seus inquilinos lojistas.

Conforme a juíza, havendo local próprio para os cuidados dos filhos na primeira idade será propiciado ambiente que aumentará a produtividade das trabalhadoras, revertendo o investimento em ganhos para a empresa e as empresas que com ele trabalham.

A decisão do TRT 19 leva em conta o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero lançado em 2021 pelo CNJ.

Empresa de iluminação indenizará trabalhadores e familiares contaminados por mercúrio e outras substâncias tóxicas

A 17ª Turma do TRT da 2ª Região condenou, em ação civil pública, uma empresa de iluminação a indenizar ex-empregados, ex-prestadores de serviço, familiares e dependentes diagnosticados com doença relacionada à exposição ao mercúrio, chumbo, cádmio e xilol utilizados de 1961 a 2006 pela empresa.

A empresa alegou que os pedidos não poderiam ser analisados pelo Judiciário em razão de prescrição, visto que as últimas dispensas ocorreram em 2006, após os devidos exames demissionais. Todavia, prevaleceu o entendimento de que as ações acidentárias trabalhistas são imprescritíveis, sendo o direito à reparação por acidente ou doença ocupacional decorrente de dano ao direito à vida e demais garantias fundamentais, irrenunciáveis e indisponíveis.

Ainda, de acordo com o desembargador relator, foi a conduta negligente por parte da empresa ré que resultou na formação de um meio ambiente do trabalho poluído, segundo os termos do artigo 3º, III e IV, da Lei nº 6.938/81, cuja subsistência ao longo de anos a fio resultou na contaminação de um sem-número de trabalhadores que, se já não faleceram, ainda hoje se encontram acometidos pelos sintomas característicos do contato com essas substâncias.

Com base nesses argumentos, a 17ª Turma condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais, no importe de R\$ 250 mil por vítima, existenciais, no total de R\$ 50 mil por vítima, custeio de tratamento médico continuado ou permanente e pensão mensal proporcional à incapacidade para o trabalho, desde o ajuizamento da ação até a data em que o empregado completaria 76 anos.

A decisão também autoriza que os herdeiros dos contaminados falecidos pleiteiem indenização por danos morais, desde que não tenha havido recebimento em ação própria ou transação com a empresa. No processo em questão, os empregados e suas famílias eram contaminados por resquícios das substâncias impregnadas nos uniformes da empresa, que não dispunha de lavanderia.



Justiça determina expedição de ofícios a corretoras de criptoativos para localizar bens de devedores

O TRT da 2ª Região reformou sentença que indeferiu pedido de expedição de ofícios para que corretoras informem sobre a custódia de eventuais ativos digitais dos executados. Para o desembargador, há elementos que indicam que a empresa devedora e seu sócio buscam blindar o patrimônio por meio de investimentos em criptoativos.

Na sentença que indeferiu o pedido, foi assinalado que a custódia de eventuais ativos digitais dos devedores pode ser realizada sem qualquer intermediação de empresas. O relator, entretanto, discordou afirmando que tais ativos também podem ser negociados por meio de corretoras de criptoativos e estar em custódia dessas empresas.

De acordo com a decisão, há elementos que apontam que o sócio da empresa devedora é também sócio e gestor de outras pessoas jurídicas que, conjuntamente, atuavam com negociação e gestão de criptoativos. Ainda, constam nos autos diversas reportagens jornalísticas, segundo as quais a ré e as demais pessoas jurídicas operavam com criptomonedas um esquema de pirâmide financeira que teria subtraído de clientes ao menos um bilhão de reais.

Citando o Código de Processo Civil, o julgador esclareceu ser possível o juiz adotar medidas de variadas naturezas a fim de assegurar o cumprimento da respectiva decisão, inclusive quando essa tem por objeto prestação pecuniária. Assim, além de determinar a expedição de ofícios para obter informações sobre a existência de contas, operação com as corretoras e posse de moedas fiduciárias, moedas digitais e tokens, o desembargador determinou o bloqueio da negociação, alienação e retirada desses eventuais ativos.

Sócio minoritário que não obteve proveito econômico deve ser excluído da execução, decide a SEEx do TRT-4

A Seção Especializada em Execução do TRT da 4ª Região entendeu inviável o

redirecionamento da execução para os herdeiros de um sócio que, além de possuírem participação minoritária no capital social, não obtiveram proveito econômico com a atividade da empresa. A decisão proferida reformou a sentença do juízo de 1º grau.

O juiz de 1º grau determinou o redirecionamento da execução para os sócios da empresa devedora, sendo um deles já falecido. Cada herdeiro recebeu apenas aproximadamente 2% a título de quotas, mas segundo a sentença, a condição de sócio minoritário não os isenta de responsabilidade pelo pagamento do débito, restando apenas ação regressiva em face dos sócios majoritários e da sociedade. Com relação à ausência de proveito econômico por parte dos herdeiros, o juízo considerou não haver provas suficientes, por se tratar de informações que foram fornecidas pelos próprios interessados.

Os executados recorreram ao TRT-4, que afirmou que o reconhecimento da responsabilidade dos sócios independe do percentual de capital social que sejam detentores, mas sim do proveito econômico que obtiveram com a sociedade, fator não comprovado neste caso. De acordo com o desembargador da SEEx, o próprio sócio falecido era detentor de parte muito pequena do capital, sem poder de gestão, ou prova de recebimento de dividendos.

Nesse panorama, a Seção deu provimento ao recurso e afastou o redirecionamento da execução em face dos herdeiros do sócio falecido.

Uber: gerente perde direito a cota de ações na rescisão contratual

Na ação trabalhista, o gerente disse que fora contratado em dezembro de 2015 para a área de políticas públicas e dispensado em fevereiro de 2017. Segundo ele, na contratação, foi incluído no “Plano de Incentivo de Ações” (conhecido como RSU — Restricted Stock Unit), voltado para os executivos, a fim de mantê-los na empresa. Essa era uma das vantagens agregadas à remuneração, pois teria direito a 3.600 ações. No entanto, ele foi dispensado antes do cumprimento do prazo estabelecido no plano.



Para o profissional, a extinção automática do direito às cotas configura abuso do empregador. Por isso, requereu o pagamento de indenização no maior valor de mercado atingido pelas ações no período.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve a sentença que indeferiu o pedido. Conforme o TRT, não houve excesso da empresa na inclusão de uma cláusula temporal no contrato de trabalho, pois o benefício era “por mera liberalidade da empregadora, com liberdade a autonomia na fixação da forma de aquisição e liquidação da parcela”.

Para a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a vantagem referente ao oferecimento de ações para fomentar a contratação de empregados está vinculada, progressivamente, ao período de prestação de serviços. E, no caso, a conclusão foi de que a extinção do direito às cotas se deu dentro das regras do plano empresarial, pois não foi preenchido o requisito temporal nem atendida uma das condições de desempenho.

Recebimento de R\$ 1 mi na ação principal não afasta justiça gratuita na rescisória de engenheiro

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma empresa de telefonia contra a concessão, na ação rescisória, do benefício da justiça gratuita a um engenheiro que recebeu, na ação originária, R\$ 1 milhão da empresa. No entendimento do colegiado, o fato de o profissional ter recebido, em 2013, os créditos trabalhistas não permite concluir, automaticamente, que sua situação econômica em 2018 seria incompatível com a declaração de pobreza apresentada por ele.

A reclamação trabalhista originária foi ajuizada pelo engenheiro para receber verbas rescisórias e indenizatórias pelo trabalho prestado de 1985 a 2004 à empresa sucedida pela empresa de telefonia. Na fase de execução, os cálculos foram homologados.

Em 2018, o engenheiro ajuizou a ação rescisória contra a sentença de homologação de cálculos a concessão de justiça gratuita, com o argumento de



que não tinha condições financeiras para arcar com as custas processuais e os honorários advocatícios sem prejuízo do próprio sustento.

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) deferiu a justiça gratuita, mas extinguiu a ação rescisória, por entender que ela foi ajuizada mais de cinco anos depois da conta de liquidação ter se tornado definitiva em 2012.

Tanto a empresa de telefonia quanto o engenheiro recorreram ao TST. A empresa, em seu recurso, sustentava que o valor recebido por ele na reclamação trabalhista originária, superior a R\$ 1 milhão, afastaria a presunção relativa da declaração de pobreza apresentada na rescisória.

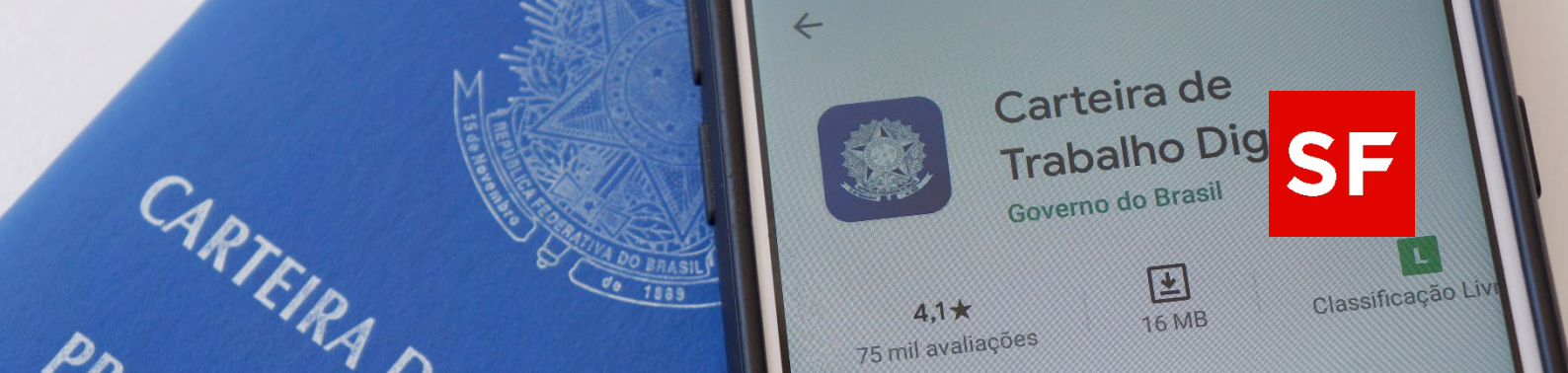
O ministro relator do recurso ordinário do profissional e do recurso adesivo da empresa, manteve a extinção da ação, objeto do recurso do empregado. Quanto ao recurso da empresa, ele afastou a alegação, pois, a seu ver, o fato de o engenheiro ter recebido os valores em 2013 não tem implicação automática em relação à ação rescisória, ajuizada em 2018.

Banco é condenado por não comunicar acidentes de trabalho ao INSS

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um Banco contra decisão que o condenou a pagar R\$ 500 mil por não emitir Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT). Para o colegiado, o valor da indenização é razoável e está dentro do patamar médio estabelecido pelo TST em casos semelhantes.

Na ação civil pública, ajuizada em 2014, o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas do Ramo Financeiro no Estado da Paraíba sustentou que o Banco havia se recusado a emitir a CAT inúmeras vezes, obrigando os empregados a acioná-lo para o encaminhamento para perícia no INSS. De acordo com a entidade, a recusa na emissão do documento dificulta a concessão do benefício.

O pedido foi julgado procedente pelo juízo de primeiro grau, que condenou a empresa a emitir a CAT nos moldes da lei e a não dispensar empregados afastados pela Previdência, além de pagar R\$ 800 mil por dano moral coletivo.



O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) manteve a condenação, mas reduziu o valor de R\$ 800 mil para R\$ 500 mil. Segundo o TRT, as provas demonstraram que as diversas CATs emitidas pelo sindicato representam a quase totalidade dos 54 acidentes noticiados pelo INSS no período, configurando a omissão do empregador quanto ao dever legal de emití-las.

Segundo o relator do agravo pelo qual o Banco pretendia rediscutir o processo no TST, a comprovação da omissão e da negligência do banco evidenciou o efetivo prejuízo gerado aos trabalhadores.

Quanto ao montante da indenização, o relator salientou que, diante da gravidade e da repetição das condutas lesivas, do bem jurídico atingido e da capacidade econômica do empregador, entre outros aspectos, o valor de R\$ 500 mil é razoável e está dentro do patamar médio estabelecido pelo TST em casos semelhantes.

Técnica em enfermagem não receberá em dobro por atraso no pagamento de férias

Na reclamação trabalhista, a Técnica em enfermagem alegou que, em 2015, o pagamento de suas férias foi depositado no dia em que se iniciava o período. Por isso, pediu que a empresa fosse condenada ao pagamento em dobro.

O Hospital, em sua defesa, argumentou que a multa somente seria devida se as férias fossem concedidas fora do período concessivo, o que não havia ocorrido.

O juízo de primeiro grau julgou o pedido procedente, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região excluiu a condenação com base na jurisprudência do TST de afastar o pagamento em dobro quando o atraso ocorre em tempo ínfimo, por presumir que não houve dano à empregada.

O relator do recurso de revista do Hospital, observou que a Súmula 450 havia ampliado as hipóteses de pagamento em dobro previstas na lei com a interpretação de que as férias visam à saúde física e psíquica do empregado. Assim, o pagamento antecipado proporciona recursos para que ele desfrute desse período de descanso.



Contudo, em agosto deste ano, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 501), o STF declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450, por entender que não caberia ao TST alterar a incidência da lei para alcançar situações não contempladas nela. Com isso, invalidou as decisões judiciais não definitivas (sem trânsito em julgado) que, com base na súmula, tivessem determinado o pagamento em dobro das férias. É o caso da técnica de enfermagem.

O ministro lembrou, ainda, que, antes da pacificação do tema pelo STF, o Pleno do TST já havia definido que a Súmula 450 não se aplicaria a casos de atraso ínfimo, o que também se enquadra na situação em exame.

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: gotoni@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