

A image shows a blue Brazilian 'Carteira de Trabalho e Previdência Social' (CTPS) card. It features a white star-shaped emblem with a central circle and the text 'INSTITUTO NACIONAL DE EMPREGO' and '1964'. The card is partially obscured by a red and yellow geometric shape in the background.

CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Agosto 2021

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Cláusula de não concorrência não é abusiva, segundo o TST

A Segunda Turma do TST rejeitou o Recurso de Revista de um ex-gerente de uma empresa localizada na região do Grande ABC, no estado de São Paulo, que pretendia notar o reconhecimento de abusividade relativa à não concorrência pós-contratual estipulada pelo prazo de um ano após a extinção do contrato.

O TST definiu que o empregado não foi impedido de exercer sua profissão, bem como teria recebido compensação financeira, o que afasta o caráter de abusividade. O ex-gerente sustentou que a cláusula de não concorrência caracterizava uma intimidação com limitação ao mercado de trabalho e ao próprio sustento. A empresa, por sua vez, defendeu que a cláusula nunca havia sido implementada.

Em primeira instância, o Juízo da 06ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo/SP entendeu que não houve ilegalidade no caso, já que a não concorrência diz respeito a atividades que estejam relacionadas com os negócios da empresa, de sua controladora ou de suas coligadas ou subsidiárias no Brasil. Essa decisão foi mantida pelo TRT da 2ª Região.

No TST, o relator entendeu que seria necessário reexaminar fatos e provas para eventual reforma da decisão, o que não é possível em tal instância, conforme a Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho.

Gestão por estresse gera direito à indenização por dano moral coletivo

O TST definiu que a conduta um banco, ao adotar uma espécie de gestão por estresse, foi responsável por adoecer seus empregados, os quais foram acometidos por síndrome do pânico e depressão.

A Ação Civil Pública resultou em condenação do banco no pagamento de indenização por danos morais coletivos em valor correspondente a R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

O Tribunal Superior do Trabalho ponderou que o banco praticava cobranças de metas desarrazoadas, além de promover cobranças fora do horário de expediente e em períodos de greve. Também foram comprovadas ocorrências como xingamentos, coações contra empregadas gestantes, obstáculos criados para não adesão à greves, etc.

Segundo o relator, “o bem jurídico tutelado nos autos é o valor atribuído pela coletividade à saúde mental de todo e qualquer trabalhador”. Diante disso, entendeu que o importe de um milhão de reais demonstrou ser adequado à reparação do prejuízo.

Operador de telemarketing vítima de gordofobia será indenizado em R\$ 3 mil

Uma empresa foi condenada pela Justiça do Trabalho a indenizar em R\$ 3 mil um operador de telemarketing vítima de gordofobia por parte de sua supervisora hierárquica. O trabalhador comprovou ter sido humilhado com ofensas e palavras de baixo calão. A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5), reformou a sentença da Vara do Trabalho aumentando o valor da indenização, inicialmente fixada em R\$ 1 mil. Ainda cabe recurso.

No que se refere ao valor indenizatório, o desembargador-relator afirmou: “considerando a gravidade do dano, consubstanciado no constrangimento de submeter um empregado a tratamento inadequado; considerando ainda a capacidade financeira do agressor (fato notório), sem, contudo, provocar-lhe empobrecimento injusto, há que ser majorada a condenação da empresa ao valor de R\$ 3.000,00 pelo dano moral”.

De acordo com o relator do acórdão, ficou comprovado o excesso cometido pela superior hierárquica, fato que requer uma indenização por danos morais. O magistrado pontuou que o assédio foi amplamente demonstrado no depoimento da testemunha, sendo a supervisora sempre hostil e difícil, tratando os operadores, principalmente o autor da ação, com discriminação por estar com sobrepeso, além de outras humilhações.

Empregada que viajou a lazer durante quarentena tem justa causa confirmada

A Justiça do Trabalho decidiu validar a dispensa por justa causa de uma trabalhadora de supermercado que, após entrar em licença médica alegando sintomas de Covid-19, viajou para a cidade turística de Gramado (RS) no período em que deveria estar cumprindo quarentena.

Após se reapresentar na empresa, ela foi dispensada por justa causa. Argumentando que trabalhou por sete anos na empresa e que a punição era um ato desproporcional e excessivo, a empregada contestou judicialmente a dispensa por justa causa e exigiu o pagamento de R\$ 18 mil em verbas rescisórias.

O afastamento foi solicitado pela própria empregada, que apresentou atestado médico particular. Embora a orientação médica fosse para que ela repousasse e permanecesse em casa, a trabalhadora admitiu que viajou com o namorado para passar o final de semana na serra gaúcha.

Os argumentos não convenceram o magistrado, que confirmou a dispensa por justa causa e classificou como “gravíssimo” o comportamento da trabalhadora.

O juiz asseverou na sentença que “o mundo vive um momento atípico no qual muitas medidas têm sido tomadas na tentativa de salvar vidas, manter empregos e a economia ativa” e que nesse contexto “a autora recebeu atestado médico justamente para que ficasse em isolamento por ter tido contato com pessoa supostamente contaminada pelo coronavírus”.

Ressaltou o magistrado que “a empresa continuou a pagar seu salário e, em contrapartida, esperava-se que a autora mantivesse isolamento, um ato de respeito em relação ao próximo e à toda sociedade, e que atitudes como esta, contrária às orientações das autoridades sanitárias, podem levar à uma elevação dos níveis de infecção e a novas restrições, o que poderia comprometer ainda mais a saúde financeira das empresas, incluindo da empregadora da autora da ação.”

O juiz também condenou a empregada a pagar multa de 10% do valor da causa por litigância de má-fé, a ser revertida a entidade pública ou filantrópica para o combate à pandemia. “Postular a reversão da justa causa diante de tão grave conduta, representa, por si só, ato desleal e procedimento temerário”, frisou.

No julgamento do recurso, os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12) foram unânimes em considerar a dispensa válida. A desembargadora-relatora destacou que a segurança dos ambientes de trabalho é uma questão vital para o enfrentamento da crise sanitária.

Município de Boa Vista é condenado a implementar ações de combate ao trabalho infantil

Em julgamento unânime, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª manteve a condenação solidária do Município de Boa Vista (RR) e de uma empresa localiza na região para implementar ações efetivas de combate ao trabalho infantil nas feiras livres municipais. Além disso, o colegiado fixou em R\$ 50 mil a indenização por dano moral coletivo, elevando o valor estabelecido na sentença.

“Numa pandemia não existem obrigações estranhas ao meio ambiente laboral, sendo ele parte importante da equação para o enfrentamento da grave crise”, disse a relatora, apontando que a situação de crise deve reforçar o comprometimento de todos os atores sociais em prol da saúde. A relatora ainda destacou o fato de que, ao contrário de uma licença médica comum, o afastamento da empregada não tinha caráter individual. “A medida decorreu não do adoecimento e da necessidade de tratamento médico ou hospitalar, mas por indicativos de que poderia ter sido contaminada por um vírus de alta transmissibilidade, como medida social”, comparou.

Ainda segundo a desembargadora, o fato de o exame indicar que a trabalhadora não estava contaminada pelo vírus na ocasião da viagem não ameniza o ocorrido. “O que se avalia aqui é o liame de confiança e de honestidade entre os polos da relação trabalhista”, concluiu. Por maioria, o colegiado também decidiu manter a multa aplicada à empregada.

O colegiado rejeitou o recurso do Município de Boa Vista - que buscava a reforma total da decisão de 1º grau - e deu provimento parcial ao recurso do MPT, que pleiteou o aumento da indenização por dano moral coletivo a qual havia sido arbitrada em R\$ 30 mil.

A controvérsia foi analisada nos autos da ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em junho de 2018, com base em inquérito civil que apurou a presença de crianças e adolescentes em situação de trabalho irregular nas feiras livres sob a responsabilidade do Município de Boa Vista.

Ao acolher os argumentos recursais do autor da ação, a relatora foi enfática. “É imperioso ressaltar que a conduta ilícita das rés teve o condão de lesionar não apenas os direitos das crianças e adolescentes envolvidos, mas também negligenciou todas as normas de proteção ao trabalho do menor”, salientou a desembargadora Valdenyra Farias Thomé, acrescentando que tais normas visam garantir o pleno desenvolvimento, tanto físico quanto psíquico ao menor, bem como garantir a oportunidade de estudar e se qualificar adequadamente para o mercado de trabalho.

O Município de Boa Vista e a empresa deverão realizar, no prazo de até 180 dias, diagnóstico do trabalho infantil em Boa Vista, com a identificação de todas as crianças e adolescentes encontradas em situação irregular nas feiras livres municipais.

Tribunal confirma justa causa de Auxiliar de limpeza que se recusou a tomar vacina contra Covid-19

O TRT da 2ª Região validou a dispensa por justa causa de uma auxiliar de limpeza que atuava em hospital infantil e que se recusou a ser imunizada contra a covid-19. A 13ª Turma confirmou por unanimidade a decisão de 1º grau, que considerou a recusa à imunização uma falta grave da trabalhadora. A falta grave do empregado resulta no rompimento unilateral do contrato por parte do empregador.

No acórdão, o desembargador-relator destacou que a conduta da empregada frente à gravidade e amplitude da pandemia colocaria em risco a vida de todos os frequentadores do hospital. Na decisão, ressaltou ainda a gratuidade da vacina, a chancela

Além do diagnóstico, deverá ser comprovada a inclusão de todas as crianças e adolescentes - e respectivas famílias - que se encontram em situação irregular de trabalho nas feiras livres de Boa Vista (RR), em programas de assistência social, erradicação do trabalho infantil e profissionalização dos adolescentes. Em caso de descumprimento específico desta obrigação (diagnóstico e inclusão em programas sociais), a multa diária será de R\$ 2 mil até o máximo de R\$ 20 mil. Por fim, serão responsáveis pela realização de reuniões semestrais de conscientização com os feirantes e promoção de atividades complementares à escola ou atividades lúdicas para as crianças e adolescentes. A multa será de R\$ 5 mil por obrigação descumprida.

do protocolo de imunização pela Organização Mundial de Saúde e alertou que, nesse caso, deve prevalecer o interesse coletivo frente ao pessoal da empregada.

A auxiliar de limpeza atuava em um hospital infantil em São Caetano do Sul e se negou a ser vacinada por duas ocasiões, mesmo havendo campanha de esclarecimentos no local de trabalho sobre o tema. Na primeira vez, foi advertida e, na última, dispensada por justa causa. Teve a dispensa validada pelo juízo de 1º grau em maio e, no último dia 19, pela 2ª instância do TRT-2.

TRT da 2ª Região libera contratação de avulsos por empresa de locação diante de recusa de Portuários inscritos no OGMO

A 11ª Turma do TRT da 2ª Região negou provimento ao recurso de sindicato de portuários operadores de guindastes e empilhadeiras em São Paulo. Em ação civil pública, a entidade pleiteava que os inscritos no OGMO-Santos fossem requisitados com exclusividade para a execução de trabalhos, e que não houvesse a contratação de trabalhadores fora do sistema da empresa.

O sindicato alegava haver ilicitude na realização de atividades no Porto de Santos por empregados não concursados, habilitados e credenciados junto ao Órgão de Gestão de Mão de Obra (OGMO). O OGMO é a entidade que realiza as convocações dos trabalhadores avulsos para os trabalhos disponíveis no porto.

No recurso, o Sindicato defendia a interpretação do artigo 40, parágrafo 2º, da Lei nº 12.815/13 (Nova Lei dos Portos) no sentido de garantir a exclusividade quanto à contratação de portuários inscritos no órgão, e não apenas a prioridade desses diante da contratação de trabalhadores não inscritos.

No acórdão, o desembargador-relator, destacou a comprovada falta de interesse de portuários com inscrição no OGMO para atuar em trabalhos de movimentação, por pás carregadeiras, de fertilizantes e sais. O relator pontuou que os galpões da empresa chegaram a ser vizinhos do local onde a entidade distribuía os trabalhos aos avulsos e jamais apareceram interessados nas vagas destinadas a essa função.

"A ausência de interesse de portuários inscritos no OGMO é circunstância que tem o condão de viabilizar a contratação de trabalhadores fora do sistema", afirmou o desembargador-relator do acórdão. Segundo ele, a exclusividade posta na lei tem a função de proteger o portuário diante da automação do porto, uma vez que a demanda de profissionais poderia se tornar insuficiente para garantir acesso ao trabalho e a um mínimo existencial. "Se as razões de existir da exclusividade não se sustentam mais, por conseguinte, deve-se conferir plenitude ao princípio da livre iniciativa, que é mitigado por tal medida protetiva ao trabalhador", concluiu.

TRT da 2ª Região valida dispensa coletiva de merendeiras

A 17ª Turma do TRT da 2ª Região considerou válida a dispensa coletiva de cerca de 160 merendeiras contratadas por uma empresa de alimentação para atuar em escolas municipais de Itapevi-SP. Para o colegiado, assim como para o juízo de 1º grau, os desligamentos respeitaram o artigo 477-A da CLT, que, ao ser introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), equiparou as rescisões em massa às individuais, dispensando qualquer tipo de negociação coletiva para que sejam efetivadas.

O processo teve início após ação civil pública do Ministério Público do Trabalho (MPT) que, entre outros pontos, pedia a nulidade das dispensas, a reintegração das trabalhadoras dispensadas a partir de 20 de março de 2020 e a proibição de novos desligamentos em massa sem prévia negociação com o sindicato. As profissionais tiveram seus contratos rescindidos a partir dessa data, após um decreto municipal suspender as atividades escolares em razão da pandemia de Covid-19.

Em seu voto, a desembargadora-relatora analisou diversas normas nacionais e internacionais que demonstram a validade das rupturas contratuais e o respeito ao artigo 477-A da CLT.

Na decisão, a magistrada destacou, ainda, parecer do projeto da Reforma Trabalhista que, ao dar tratamento igualitário a todos os desligamentos imotivados, visou afastar vantagens adicionais que vinham sendo concedidas a alguns trabalhadores em razão das negociações coletivas. Em suas palavras, impedir a realização de demissões coletivas, ao arrempio da lei (art.477-A da CLT) e do princípio da legalidade (art.5º, II, da CRFB/88), seria "indevida interferência na gestão da empresa".

Apesar da desnecessidade da negociação prévia, houve, nesse caso, a efetiva tentativa de conciliação da empresa junto ao sindicato da categoria, antes da dispensa em massa das merendeiras. A proposta da empresa (pela suspensão dos contratos sem pagamento de salário, mas com manutenção de cesta básica e convênio) foi recusada pela entidade, que optou por dar entrada em dissídio coletivo no TRT-2. Para a desembargadora, diante da "intransigência" do sindicato e da falta de faturamento, a empresa não teve alternativa senão a de promover a demissão coletiva das merendeiras.

Saudações nazistas e comentários racistas resultam em danos morais em favor de trabalhador judeu

A 18ª Turma do TRT da 2ª Região confirmou decisão de 1º grau que condenou uma empresa de autopeças de Osasco-SP a pagar indenização por danos morais no valor de R\$ 65 mil a um trabalhador judeu. O colegiado apenas afastou a expedição de ofícios à Ordem dos Advogados do Brasil, pois não vislumbrou qualquer conduta ilícita dos advogados da reclamada, mantendo todos os demais pontos da sentença de origem.

Contratado em 2016 para aumentar o canal de vendas da companhia, o profissional alegou que passou a sofrer assédio moral e perseguição a partir de 2019 por um diretor administrativo, o que culminou na rescisão do pacto laboral em 2020. Entre os comportamentos adotados pelo diretor estavam: saudações nazistas (com o braço esticado) em reuniões da empresa; enaltações públicas à figura de Hitler; afirmações de que não gostava de trabalhar com latinos; e até zombaria a ponto sensível da religiosidade do reclamante, o Shabbat. No judaísmo, o Shabbat é o período de descanso e oração que começa no pôr do sol de sexta e se estende até o início da noite de sábado.

Com a decisão, foram rejeitados todos os argumentos do MPT e mantidas as dispensas realizadas, além de ter sido excluída a indenização por danos morais aplicada em 1º grau à empresa de alimentos.

Para a relatora do acórdão, ficou evidente a discriminação religiosa sofrida pelo obreiro, confirmada pelos depoimentos das testemunhas ouvidas no processo. Em seu voto, afirmou que o comportamento racista e discriminatório não pode ser tolerado, devendo a reclamada ser responsabilizada pelos atos praticados por seus prepostos (artigo 932 do Código Civil). Além de atentar contra a dignidade humana e constituir crime inafiançável e imprescritível, o racismo constatado no caso não se confunde com liberdade de opinião.

"Registre-se que a liberdade de expressão garantida pelos arts. 5º, IV e 220 da Constituição não retira a natureza ilícita do comportamento do diretor administrativo, que responde civilmente por seus atos e declarações. Note-se que o próprio art. 5º, V, da Constituição Federal assegura direito de resposta e indenização por dano moral e material aos prejudicados, deixando claro que a liberdade de expressão do pensamento não é salvo conduto para a prática de atos ilícitos, tais como aqueles de cunho discriminatório", afirmou.

TRT2 reconhece nulidade e rescisão indireta em contratos intermitentes envolvendo rede de supermercados

A 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, manteve a nulidade de um contrato de trabalho intermitente que não apresentava documento por escrito com a indicação do valor da hora trabalhada. A exigência consta no artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com isso, a trabalhadora, caixa de supermercados do grupo, que descobriu estar grávida no curso do contrato, conseguiu o reconhecimento à estabilidade provisória e o direito à indenização calculada com base na sua média salarial, nos mesmos moldes de um contrato de trabalho com prazo indeterminado. Pesou no relatório da desembargadora-relatora o fato de a empregada ter prestado serviços durante quase todo um mês e ter deixado de ser convocada após a confirmação de sua gravidez. A magistrada salientou, ainda, que o ramo de atividade da reclamada não sofreu redução em razão da pandemia de Covid-19.

Outra decisão recente sobre trabalho intermitente foi da 1ª Vara do Trabalho de Cotia/SP, que reconheceu a rescisão indireta envolvendo novamente o Grupo de supermercados e uma atendente de lojas que assinou contrato com a companhia, mas nunca foi chamada para atuar efetivamente. Na rescisão indireta, o contrato pode ser rompido após falta grave do empregador.

Empregada será indenizada após trabalhar no período de licença-maternidade enquanto bebê ficava em bacia no estoque de loja em BH

Uma ex-empregada de uma empresa de Belo Horizonte receberá indenização por danos morais no valor de R\$ 2 mil, por ficar provado que ela foi obrigada a trabalhar no período de licença-maternidade, enquanto a bebê ficava em uma bacia no setor de estoque da empresa. Esta foi ainda condenada, junto com os três sócios, a pagar os salários relativos a dois meses pelo trabalho no período da licença-maternidade. A responsabilidade da empresa franqueadora foi excluída. A decisão é dos julgadores da Sexta Turma do TRT-MG.

Em sua defesa, a reclamada não negou a existência do vínculo empregatício, mas afirmou que convocou a profissional por telefone e que ela havia optado pelo não comparecimento. No entanto, não produziu prova da alegação ou do desinteresse da trabalhadora pelo posto de trabalho. Além da rescisão indireta, a sentença condenou o grupo de supermercados a pagar R\$ 2 mil em danos morais para a empregada, pela expectativa frustrada de chamada ao trabalho, em uma espera que perdurou quase um ano.

A indenização, no entanto, é a única obrigação de pagamento estabelecida na sentença, uma vez que o juízo indeferiu o pedido de realização da apuração dos créditos no processo de execução, levando em conta a lei da reforma trabalhista, a qual estabeleceu que os pedidos devem ser certos, determinados e com indicação de valor. A organização deverá, ainda, dar baixa na carteira de trabalho da atendente, considerando a data de ajuizamento da ação como data de dispensa.

Em depoimento no processo, testemunha contou que conhecia a ex-empregada, porque trabalhou com ela para o mesmo empregador por quatro meses. O ex-empregado confirmou que a profissional prestou serviço no período de licença-maternidade dela. Além disso, relatou que: “nessa ocasião a filha dela ficava no estoque, sem acompanhante e dentro de uma bacia, e que a situação era de conhecimento do empregador”.

Para o relator, o depoimento da testemunha foi crucial para a prova da circunstância. Por isso, segundo o julgador, a autora tem direito aos salários relativos aos dois meses, tal como requerido na inicial.

Quanto ao dano moral, o relator entendeu que, durante o período de licença-maternidade, a profissional foi privada de se dedicar exclusivamente à filha em tempo integral, assim como garante a lei, isso em razão do trabalho. “Conforme consta no depoimento da testemunha, no período da licença-maternidade, enquanto trabalhava, o bebê permanecia em uma bacia, no estoque da loja”. Diante disso, entendeu que ficou provado o dano moral indenizável, motivo pelo qual arbitrou indenização no importe de R\$ 2 mil, “quantia que entendo adequada e razoável diante das particularidades do caso concreto”, ponderou o julgador.

A empregadora foi condenada, também, a pagar como extra uma hora por dia trabalhada a título de intervalo intrajornada, horas trabalhadas além da 8ª diária ou 44ª semanal, além dos reflexos em RSR, aviso-prévio, 13º salários, férias mais 1/3 e FGTS mais 40%. Também deverá pagar em dobro os feriados trabalhados, com os mesmos reflexos deferidos, devendo ser observada a CCT e o adicional convencional. O julgador determinou que três sócios responderão subsidiariamente com a empresa franqueada pelas verbas trabalhistas deferidas. Foi excluída a responsabilidade da empresa franqueadora.

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 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