

A image shows a blue Brazilian Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) card. It features the official seal of the Ministry of Labor and Social Security. The text on the card is partially visible, showing 'CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL'. The card is set against a background of geometric shapes in yellow, blue, and red.

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Setembro 2022

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Dispensa motivada por amizade com desafetos do empregador é discriminatória

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) considerou discriminatória a dispensa de um superintendente em razão da amizade com ex-empregados considerados desafetos de um dos sócios da empresa. Para o colegiado, a discriminação se deu de forma indireta, ultrapassando o poder diretivo do empregador.

Na reclamação trabalhista, o empregado, engenheiro eletricitista, disse que trabalhou na empresa por cerca de 20 anos até chegar a superintendente. Em outubro de 2012, durante suas férias, um de seus subordinados, por telefone, informou que a empresa estava buscando nomes para substituí-lo. O motivo seria o fato de ele ter postado fotos de viagem com dois ex-empregados de quem um dos diretores não gostava, alegadamente por serem “feios e gordos”, e não admitia que seus funcionários se relacionassem com eles.

Ao retornar das férias, ele disse que foi impedido de ingressar na empresa, e seus objetos pessoais foram recolhidos e entregues em sua residência em caixas de papelão. Ainda de acordo com seu relato, outros três empregados que participaram da viagem também foram dispensados.

A empresa, em sua defesa, sustentou que o ato da dispensa é uma faculdade conferida a todo empregador para encerrar um contrato de trabalho. Segundo a Indaiá, a demissão fora uma decisão financeira, e não motivada por amizades mantidas fora do ambiente de trabalho.

O pedido de indenização foi acolhido pelo juízo de primeiro grau, e a indenização, fixada em R\$ 150 mil, foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE), para o qual o caso se trata de intolerância pela amizade de empregados com os ex-empregados, cuja



inimizade do sócio da empresa resultou da condição física dessas pessoas. Segundo o TRT, não se pode acreditar que quatro funcionários do primeiro escalão tenham sido dispensados “sem qualquer motivo”, ao mesmo tempo e logo após a viagem.

Ao julgar recurso de revista da empresa, a Quarta Turma afastou a condenação, por entender que não se poderia presumir, a partir da decisão do TRT, que o empregado fora vítima de ato discriminatório, pois estaria se criando uma discriminação de forma reflexa, sem amparo em lei. Contra essa decisão, o supervisor interpôs embargos à SDI-1.

O relator dos embargos ressaltou que se tratava de um caso peculiar, pois a dispensa ocorreu não por ato discriminatório contra o próprio empregado, mas por ele manter amizade com desafetos de um de seus diretores. A seu ver, essa espécie de “discriminação por ricochete” requer uma reflexão sobre os limites do poder diretivo do empregador e a amplitude da função social do contrato de trabalho e da inibição do exercício abusivo desse direito.

Segundo o ministro, o poder potestativo do empregador de dispensar empregados tem previsão no artigo 2º da CLT. Entretanto, ele está vinculado ao exercício de todas as atividades administrativas da empresa, como

organizar regras de trabalho, fiscalizar e mesmo aplicar punições. No caso, contudo, a conduta empresarial de demitir o empregado em razão de suas relações pessoais atinge a dignidade e causa sofrimento.

Ainda, o relator observou, ainda, que o artigo 1º da Lei 9.029/1995 veda a discriminação “por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros”. Trata-se, segundo ele, de um rol exemplificativo. “Cabe entender que a discriminação pode ocorrer de várias formas, incumbindo apenas decifrar se a intenção do empregador está vinculada ou não ao trabalho, já que nem sempre as razões efetivas são enunciadas de forma tão explícita”, ressaltou.

Para o ministro, a dispensa infundada, com fundamento na amizade do empregado com pessoa desafeta do empregador, “e, mais ainda, quando a razão da inimizade decorre de aversão descabida a características físicas dessas pessoas”, sustenta o entendimento de efetiva discriminação, que deve ser repudiada.

Com o reconhecimento da dispensa discriminatória, foi restabelecida a decisão do TRT, e o processo retornará à Quarta Turma para o exame dos demais temas do recurso.

Sem prova de má-fé, compradores conseguem reverter penhora de imóvel adquirido de devedor

Os compradores de um imóvel residencial conseguiram afastar a penhora que havia sido decretada para o pagamento de dívida trabalhista de uma microempresa do Paraná.

A decisão, da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, considerou que não houve comprovação de fraude à execução nem de má-fé dos adquirentes.

A reclamação trabalhista que deu origem à execução foi ajuizada em 2011. Nela, além da empresa, já constava o nome do sócio que viria a ser executado posteriormente. Diante do não pagamento de parcelas do acordo homologado em juízo, foi determinada a penhora, em novembro de 2017, do imóvel residencial que constava em nome do sócio executado. Contudo, o terreno havia sido vendido em 2012, mediante contrato particular de promessa de compra e venda.

Ao serem intimados da penhora, os compradores recorreram à Justiça para anular a medida. Eles argumentaram que, no ato da assinatura do contrato, não havia nenhum registro da penhora na matrícula do imóvel. Segundo eles, não foi lavrada a escritura porque a compra teria sido parcelada, e somente depois haviam quitado o saldo devedor.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a penhora, por

considerar que, na data do contrato de compra e venda, a ação principal já estava em curso. Outro ponto levado em conta foi que, conforme a matrícula, somente em julho de 2014 é que o bem passou a pertencer ao sócio executado e à sua esposa, por usucapião reconhecido em juízo.

No recurso ao TST, os compradores sustentaram, além da boa-fé da transação, que o imóvel se destina à moradia de sua família, constituindo, assim, bem de família. O relator do recurso de revista destacou que o TST adotou o entendimento da Súmula 375 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) de que somente se reconhece a fraude à execução quando há registro da penhora na oportunidade da alienação do bem ou quando comprovada a má-fé do terceiro adquirente. No entanto, esses requisitos não foram observados pelo TRT, que fundamentou a manutenção da penhora no fato de a ação principal já estar em tramitação.

Auxiliar de produção chamada de “macaca” por colega de trabalho será indenizada

A 3ª Turma do TRT da 18ª Região reformou sentença para deferir indenização por danos morais à auxiliar de produção de uma confecção de roupas por injúria racial sofrida no ambiente de trabalho. A empregadora foi condenada ao pagamento de indenização no valor de R\$ 3.000,00.

A profissional pediu a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, por ter sido chamada de “macaca” por uma colega de trabalho. O juízo de 1º grau concluiu pela ausência de comprovação de afronta moral à empregada da confecção de roupas, razão

pela qual indeferiu o pleito de indenização.

Ao analisar o recurso, a desembargadora entendeu que ficou comprovado que uma colega de trabalho praticou injúria racial contra a autora da ação no ambiente laboral. Observou que a “preposta, em audiência, não negou que a reclamante tivesse sido aviltada em sua honra e dignidade por ter sido chamada de ‘macaca’”. A relatora notou, também, que “A testemunha ouvida a rogo da reclamante presenciou os fatos e confirmou referida injúria racial” praticada pela colega de trabalho no ambiente laboral.

A desembargadora concluiu que ficou configurada a responsabilidade civil da empresa, devendo esta reparar moralmente a auxiliar de produção pelo menosprezo a sua honra e dignidade, considerando a gravidade e repercussão

do dano, a intensidade do sofrimento, a relevância do bem jurídico atingido, as situações financeiras do ofensor e da vítima e o escopo pedagógico e punitivo da indenização por danos morais.

Emissora de TV é condenada a pagar indenização de R\$ 500 mil à jornalista constrangida em rede nacional

A 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo/SP, ratificou decisão de primeiro grau que havia reconhecido o vínculo empregatício entre uma jornalista e uma emissora de TV. A profissional, que atuou por quase dez anos como apresentadora do jornal, receberá, ainda, indenização por danos morais de R\$ 500 mil por ter sofrido constrangimento ao ser repreendida em público e receber comentários sobre sua beleza, em rede nacional durante cerimônia de premiação à imprensa.

O apresentador da cerimônia disse à jornalista que ela havia sido contratada apenas para ler notícias e não para dar sua opinião. Além de ter sido vítima de

assédio, a profissional alegou no processo que a emissora a contratou por meio de pessoa jurídica para burlar a relação de emprego e demais benefícios da categoria dos jornalistas.

Em grau de recurso, a juíza-relatora concluiu estarem presentes os elementos caracterizadores do vínculo, sendo eles: trabalho pessoal, subordinado, remunerado e não eventual. O caráter pessoal se caracterizou principalmente pela repetição diária da prestação de serviços e realização de tarefas e atribuições intrinsecamente ligadas à atividade finalística da emissora, ou seja, de âncora de telejornal em emissora de TV aberta.

Empresa que informa dispensa por justa causa de empregado a terceiros é condenada por danos morais

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo/SP, manteve condenação por danos morais de uma empresa que informava a qualquer interessado sobre a justa causa aplicada a um ex-empregado. Além de ser obrigada a pagar indenização, a companhia foi proibida de prestar informações quanto à forma de dispensa do trabalhador.

O empregado alegou ter sofrido desligamento arbitrário por justa causa. Após ajuizar reclamação trabalhista, as partes se conciliaram em audiência.

Porém o empregado enfrentou dificuldades ao tentar se recolocar no mercado, sendo rejeitado após os contratantes buscarem referências junto ao antigo empregador, e serem informados da dispensa por falta grave do profissional.

Ao pedir que sua esposa ligasse para a empresa onde atuou, simulando interesse na contratação dele para um novo emprego, ela foi informada da justa causa. A ligação telefônica foi gravada e o material, anexado aos autos. Para o funcionário, foram evidentes os impactos

causados em sua vida profissional e social, atingindo sua imagem e honra.

Em defesa, a companhia afirmou que não divulga publicamente informações sobre seus ex-empregados, além de acusar o trabalhador de usar provas ilícitas, com quebra de sigilo telefônico. No acórdão, os magistrados afirmaram que o caso não configura interceptação telefônica, pois não houve ato de terceiro que tenha violado a comunicação das partes.

Segundo o Tribunal, ficou evidenciado no

processo que a empresa divulga, a qualquer pessoa que entre em contato telefônico, que o autor foi dispensado por justa causa, o que gerava inegável dificuldade para retorno ao mercado de trabalho, bem como ofensa à honra do trabalhador.

Diante disso, a Turma manteve a condenação do empregador em R\$ 4 mil por danos morais, além de fixar multa de R\$ 500,00 por cada informação desabonadora que preste sobre o profissional.

MPT divulga recomendação para coibir assédio eleitoral contra trabalhadores

O Ministério Público do Trabalho (“MPT”) publicou recentemente orientações a empresas e empregadores recomendando que não ofereçam benefícios em troca de voto em candidato(a) nem ameacem trabalhadores caso eles não escolham determinado candidato(a). No documento, a instituição lembra que a prática de assédio eleitoral contra trabalhadores pode resultar em medidas extrajudiciais e/ou judiciais na esfera trabalhista.

A recomendação destaca que a concessão ou promessa de benefício ou vantagem em troca do voto, bem como o uso de violência ou ameaça com o intuito de coagir alguém a votar ou não em determinado candidato(a), são crimes eleitorais, conforme artigos 299 e 301 do Código Eleitoral.

Além disso, o MPT afirma na recomendação que o exercício do poder empresarial é limitado pelos direitos fundamentais da pessoa humana, o que torna ilícita qualquer prática que tenda a excluir ou restringir, dentre outras, a liberdade de voto das pessoas que ali trabalham.

O documento aponta ainda que a Constituição Federal garante a liberdade de consciência, de expressão e de orientação política, protegendo o livre exercício da cidadania por meio do voto direto e secreto. Isso assegura a liberdade de escolha de candidatos(as), no processo eleitoral, por parte de todas as pessoas.



Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@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