



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Agosto 2022

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

STF declara inconstitucionalidade da súmula 450 do TST que prevê pagamento em dobro por atraso na remuneração de férias

O Supremo Tribunal Federal (“STF”), finalizando julgamento virtual da APDF nº 501, declarou ser inconstitucional a Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), que determina o pagamento em dobro de férias concedidas na época certa, mas pagas com atraso.

A súmula tinha como base o artigo 137 da CLT, que prevê o pagamento em dobro quando as férias não são concedidas dentro do prazo de 12 meses desde que o direito foi adquirido. O TST ampliou esse entendimento para abranger também as situações de atraso no pagamento.

O teor e a aplicação da súmula foram contestados através da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (“ADPF”), entre outros aspectos, sob o argumento de não dispor embasamento legal, uma vez que a

Consolidação das Leis Trabalhistas (“CLT”) somente estipula o pagamento em dobro no caso de férias concedidas fora do período concessivo legalmente estipulado em seu artigo 137, não havendo fixação da mesma penalidade no contexto onde a sua remuneração e do respectivo adicional do terço constitucional são quitados com atraso, melhor dizendo, fora dos prazos estabelecidos no disposto do art. 145 da CLT.

A maioria do Plenário acompanhou o entendimento do ministro relator de que o verbete ofende os preceitos fundamentais da legalidade e da separação dos Poderes. O Plenário também invalidou decisões judiciais sem trânsito em julgado que, amparadas na súmula, tenham aplicado, por analogia, a sanção de pagamento em dobro com base no artigo 137 da CLT.



Empresa não poderá descontar aviso-prévio de empregada que não obteve rescisão indireta

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma empresa de serviços de Belo Horizonte (MG), para deduzir o valor do aviso-prévio de uma auxiliar de serviços gerais após o indeferimento do seu pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho. A decisão segue a jurisprudência do TST de que o ajuizamento de ação com esse objetivo cumpre a função de notificar a empresa da intenção da empregada de encerrar a relação de emprego, e, por isso, não cabe a compensação.

Contratada em 2014, a auxiliar parou de prestar serviços em novembro de 2019, quando ajuizou a ação com pedido de rescisão indireta e indenização por danos morais. Seu argumento era de que a empresa descumpria obrigações legais e a tratava com rigor excessivo. Também sustentou que seu superior direto agia de forma abusiva, chamando-a para sair depois do horário de trabalho e enviando insistentemente mensagens pelo aplicativo WhatsApp.

O pedido foi indeferido pelo juízo de primeiro grau, que entendeu que a

trabalhadora deveria ter anexado ao processo prints das mensagens que alegou terem sido encaminhadas pelo chefe, mas não o fez. Com isso, foi reconhecido apenas o fim do contrato de trabalho por pedido de demissão da empregada. O pedido da empresa de compensação do aviso-prévio nas verbas rescisórias devidas também foi negado.

Ao manter a sentença, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) observou que o caso envolvia uma modalidade atípica de demissão, que não decorre de ato voluntário da empregada, mas de decisão judicial. Assim, o próprio ajuizamento da ação cientificaria a empregadora da intenção da auxiliar em terminar o contrato.

No exame do recurso de revista da empresa, a relatora, desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa, destacou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o ajuizamento da ação trabalhista que tenha como objeto o pedido de reconhecimento da rescisão indireta supre a obrigação de o empregado cumprir o aviso-prévio.

SDI-2 autoriza penhora de aposentadoria de empresário para pagar dívida trabalhista

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho garantiu a uma recepcionista de São Paulo a penhora mensal de 30% dos proventos de aposentadoria do seu ex-empregador para pagar a dívida trabalhista existente. De acordo com o colegiado, a legislação em vigor autoriza a penhora da aposentadoria, pois os créditos salariais possuem natureza alimentar.

Três empresas das quais o aposentado era sócio foram condenadas a pagar diferenças salariais na reclamação ajuizada em 2017 por uma recepcionista que prestou serviço às rés.

Na fase de execução da sentença, o aposentado passou a integrar o polo passivo da ação, sendo responsável por uma dívida trabalhista de R\$ 60 mil, aproximadamente.

Para garantir o pagamento da dívida, a juíza da 64ª Vara do Trabalho de São Paulo determinou a penhora mensal de 30% dos proventos de aposentadoria do executado até a quitação do débito.

Na sequência, ele ingressou com mandado de segurança perante o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) com o argumento de que a penhora da sua aposentadoria colocava em risco a sua subsistência e não tinha amparo legal.

O TRT concluiu pela impenhorabilidade dos proventos de aposentadoria do executado para pagar a dívida trabalhista. Na avaliação do Regional, a penhora da aposentadoria só seria possível na hipótese de prestação alimentícia.

No recurso ordinário ao TST, a trabalhadora alegou que o artigo 833, inciso IV, parágrafo 2º, do Código de Processo Civil de 2015 autoriza a penhora dos proventos de aposentadoria para pagamento de prestação alimentícia, e a dívida trabalhista, que correspondente a direitos não pagos à época da prestação dos serviços, possui natureza salarial e alimentar. No mais, afirmou que a decisão do Regional estava em conflito com a interpretação do TST sobre a matéria.

O relator do apelo, destacou que o artigo 833, inciso IV, parágrafo 2º, do CPC, ao se referir à impenhorabilidade dos proventos

de aposentadoria, não alcança a penhora que tem por objetivo o pagamento de prestação alimentícia, independentemente da origem.

Na compreensão do ministro, isso significa que a norma autoriza a penhora de percentual dos salários, subsídios e proventos de aposentadoria e dos valores depositados em caderneta de poupança para satisfazer créditos trabalhistas que também desfrutam de natureza alimentar.

Segundo o relator, apenas o desconto em folha de pagamento deve ficar limitado a 50% dos ganhos líquidos da parte executada, como prevê o artigo 529, parágrafo 3º, do mesmo Código, a fim de compatibilizar os interesses de credor e devedor.

O ministro ainda ressaltou a alteração feita pelo Tribunal Pleno do TST, em setembro de 2017, na redação da Orientação Jurisprudencial 153, da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2), para considerar impenhoráveis os proventos de aposentadoria somente sob a perspectiva do CPC de 1973, situação diferente da analisada em que a decisão contestada é de 26/02/2021, portanto já sob a vigência do CPC de 2015.

Nessas condições, o ministro restabeleceu a penhora mensal de 30% sobre os proventos de aposentadoria recebidos pelo executado.

Sexta Turma do TST autoriza dispensa de empregado concursado de empresa estatal privatizada

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido o ato de dispensa, sem justa causa, de um securitário contratado por meio de concurso público por uma empresa estatal posteriormente privatizada. A

seleção ocorreu antes da privatização e a dispensa se deu após. Pela decisão, o empregado público pode ser dispensado sem a necessidade de motivação depois do processo de privatização da empresa em que atuava.

Na ação, o autor relatou que fora admitido pela empresa, sociedade de economia mista, em 26/11/1977, mediante aprovação em concurso público. Disse que, com a privatização da empresa, em setembro de 2013, fora dispensado, sem justa causa, em 31/01/2014.

Ele requereu, então, a declaração de nulidade do ato de dispensa, porque ocorreu sem motivação. Consequentemente, pediu reintegração ao emprego, bem como o pagamento dos salários relativos ao período de afastamento. Alegou que tinha direito à estabilidade no emprego em função das regras do tempo em que prestara concurso público para ser contratado, a exemplo do próprio edital do concurso e o artigo 17 do Decreto-Lei nº 9.735/1946. O decreto consolidou a legislação pertinente à empresa, dispondo sobre a estabilidade dos funcionários após dois anos de exercício no cargo.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) reformou a sentença do juízo da 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro para declarar a nulidade da despedida do empregado. Para o Regional, a privatização da empresa não tem a capacidade de atingir os contratos de trabalho sujeitos a normas anteriores a esse processo.

Em recurso ao TST, a empresa argumentou que passara a ostentar natureza jurídica de sociedade anônima com a sucessão ocorrida, por isso não necessita mais de motivação para dispensar empregados. Sustentou que a União detém apenas 27,55% das suas ações ordinárias (denominadas “golden share”), o que não lhe permite deliberar sobre assuntos estratégicos da empresa, a não ser que o interesse público exija.

O relator do processo na Sexta Turma, ao estudar o recurso, enfatizou que a privatização da empresa estatal autoriza a dispensa sem justa causa do empregado, sem a necessidade de motivação do ato de rompimento do seu contrato de trabalho.

Nesse cenário, algumas obrigações trabalhistas a que as empresas estatais estavam submetidas devido à sua condição de ente público antes do processo de privatização (seja em função de lei, da Constituição Federal ou de decreto) não se perpetuam após a sucessão.

Por unanimidade, a Sexta Turma acompanhou o voto do relator para restabelecer a sentença quanto à validade do ato de dispensa. Contudo, houve a apresentação de embargos de declaração ainda não julgados pelo colegiado.

Loja é condenada após gerente sugerir o uso de roupa de grávida a empregada obesa

Uma loja terá que pagar indenização por danos morais no valor de R\$5 mil a uma estoquista, vítima de gordofobia no ambiente de trabalho. Segundo a ex-empregada, ela foi constrangida e desrespeitada por uma gerente e alguns colegas em razão da forma física.

Em depoimento, ela afirmou que “possui um problema de saúde no estômago, que demanda a realização de cirurgia”. Em razão dessa condição pessoal, disse ter ouvido da gerente que ela receberia um uniforme de grávida, já que as roupas dela estavam “estourando”.

A ex-empregada narrou ainda um episódio em que a gerente teria dito para outro empregado ter cuidado, pois ela quase “entalou” em um pneu. Afirmou, também, que a mesma gerente chamou um colaborador para ajudar a profissional a puxar uma geladeira, sob a justificativa de que a trabalhadora poderia “entalar”. Destacou que esse comportamento é anterior, inclusive, à chegada dessa coordenadora à loja.

Testemunha confirmou o tratamento desrespeitoso com a profissional. Contou ter ouvido alguns comentários da gerente perguntando se a empregada estava grávida e afirmando que ela não conseguiria passar em determinados lugares. A testemunha informou ainda que outros colegas passaram a fazer o mesmo comentário sobre a profissional, que foi contratada na função de assistente de vendas sênior e, posteriormente, promovida a estoquista.

O caso foi decidido pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Pedro Leopoldo, que garantiu à trabalhadora a indenização. A sentença destacou que esses comentários não podem ter, como pano de fundo, alguma condição fisiológica ou a aparência do trabalhador, ainda mais quando são protagonizados por pessoa

que detém parte do poder diretivo da empresa por delegação, no caso, a gerente. “Essa conduta, além de inaceitável em qualquer contexto social e profissional, é capaz, por si só, de ferir a dignidade do trabalhador”, pontuou o juiz sentenciante.

A empregadora interpôs recurso, alegando nunca ter havido qualquer reclamação ou registro de brincadeiras impróprias feitas com a profissional. Sucessivamente, requereu a redução do valor da indenização para quantia correspondente a um salário da trabalhadora.

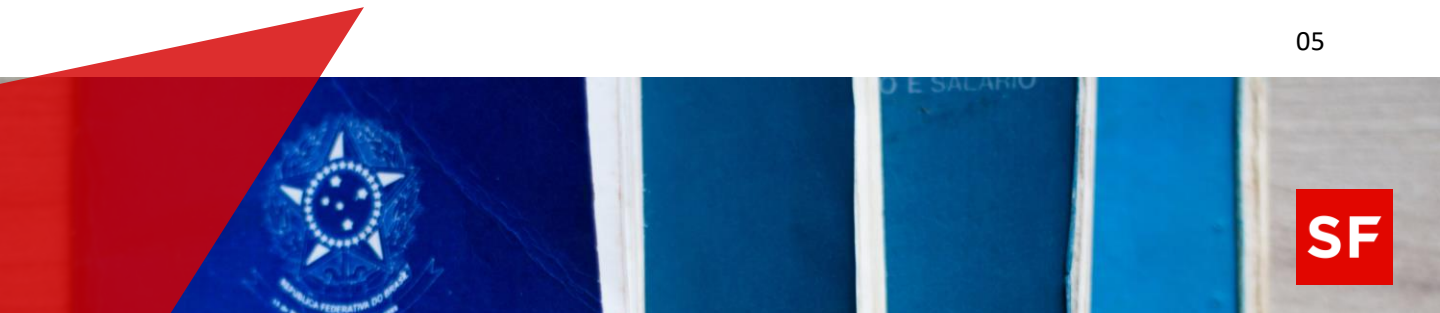
No julgamento de segundo grau, o relator reconheceu que a atitude de chamar constantemente a estoquista de gorda, com os comentários, olhares e deboches de alguns empregados, é fato que ultrapassa os meros dissabores diários e atinge diretamente o psicológico da trabalhadora. Para o julgador, foi provado o ato desrespeitoso contra a estoquista e, conseqüentemente, o dano moral sofrido, cabendo reparação, por meio de pagamento de indenização.

O desembargador manteve a condenação, apenas reduzindo o valor da indenização, de R\$ 10 mil para R\$ 5 mil.

Vendedora comprova que não praticou concorrência desleal e reverte justa causa

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região manteve sentença e confirmou a reversão da dispensa por justa causa de uma vendedora. A dispensa punitiva foi aplicada pela então empregadora, em razão de a trabalhadora supostamente manter um perfil no Instagram, com 50 seguidores, no qual comercializava produtos semelhantes aos comercializados pela empresa.

Segundo a rede de lojas, a profissional realizou treinamento relativo ao código de ética da empresa, tomando ciência de que deveria informar sua empregadora, caso se envolvesse com atividades semelhantes às executadas pela organização. A trabalhadora, por outro lado, disse que o perfil era de sua mãe e que apenas a ajudava servindo de “modelo” para as camisetas e com dados





de contato, como e-mail e telefone celular, uma vez que a genitora estava sem telefone celular no momento da criação do empreendimento.

O juízo de 1º grau considerou que a concorrência desleal é incompatível com um perfil em rede social de apenas 50 seguidores frente a uma companhia de grande porte e com atuação ampla em todo o território nacional. Citou ainda que, mesmo que se pudesse considerar um ato de concorrência, a falta não seria suficientemente grave para aplicação da justa causa, sanção máxima no contrato de trabalho.

Banco é condenado em R\$ 275 milhões por metas abusivas, assédio moral e adoecimentos mentais

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região manteve a condenação de um banco privado em pagar indenização no valor de R\$ 275 milhões por danos morais coletivos em razão de metas abusivas, adoecimentos mentais e assédio moral.

Uma das determinações judiciais obriga o banco a não adotar metas abusivas, nem permitir, tolerar ou praticar, por seus gestores e prepostos, práticas que configurem assédio moral, como humilhações, xingamentos, ameaças de demissões, constrangimentos, coação, agressão, perseguição, entre outros. Atitudes essas utilizadas com frequência quando empregados não atingem metas comerciais e são responsabilizados pela redução de pontuações em razão do resgate de aplicações e encerramento de contas.

A decisão do tribunal conclui pela existência de um considerável número de empregados que foram acometidos de doenças mentais, transtornos psíquicos,

A prática punida pela alínea “a” do artigo 482 da CLT, de acordo com a jurisprudência, pressupõe o comportamento do empregado de modo a atrair clientes do empregador em benefício próprio, provocando prejuízo à outra parte. Assim, o desembargador validou os argumentos utilizados na sentença e acrescentou que “apenas seria concorrência desleal caso a obreira estivesse adquirindo os mesmos produtos vendidos na ré, dos mesmos fornecedores, e os vendendo abaixo do preço praticado pela reclamada”.

síndrome do pânico, estresse e depressão.

Apesar de o banco argumentar que dispõe de conduta institucional contrária ao assédio moral, a decisão observou a ausência de efetividade na extirpação de condutas inadequadas no trato pessoal dos empregados por parte de seus prepostos. Resta-lhe, de toda sorte, a culpa pela imposição de metas abusivas a serem alcançadas a todo custo.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) avaliou que a conduta ilícita do banco se reveste de elevada gravidade. Ao exigir dos bancários metas abusivas e cobranças excessivas, comete assédio moral, grave violação aos preceitos constitucionais que asseguram o trabalho decente, a saúde, a vida digna e a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

As decisões judiciais se aplicam em todas as agências e empregados da instituição no Brasil.

Tribunal do Trabalho mantém demissão por justa causa de motorista que expôs nas redes informações sigilosas da empresa

Em decisão unânime, a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (TRT-10) manteve a demissão por justa causa aplicada a um motorista de caminhão de combustíveis que divulgou, em suas redes sociais, vídeos com informações sigilosas da empresa para a qual trabalhava. Além das informações confidenciais, o trabalhador ainda se mostrou nos vídeos manuseando o aparelho celular enquanto dirigia, delito grave de trânsito que colocou em risco a sua vida e a de terceiros.

O autor narra que foi contratado em novembro de 2017, na função de motorista, e dispensado por justa causa em outubro de 2019. Alega que não divulgou segredos da empresa, mas apenas fez um pedido de socorro porque, segundo ele, vinha sofrendo com o descaso do empregador por conta de péssimas condições de trabalho, o que colocava sua vida em risco.

Já a empresa afirma que o motorista divulgou, em um canal do youtube, vídeos que expuseram dados e informações protegidas por termo de confidencialidade por ele assinado, incluindo informações sigilosas sobre o sistema interno. Além disso, teria exposto a prática de graves delitos de trânsito, entre eles o de dirigir manuseando o aparelho de telefone celular, o que teria colocado em risco a sua vida e a de terceiros.

O magistrado de 1º grau manteve a dispensa por justa causa, com base na divulgação de informações sigilosas e por dirigir manuseando o celular.

No recurso ao TRT-10, o trabalhador pede a reforma da sentença no tocante à dispensa justificada, afirmando que o juiz não levou em conta o pedido de socorro feito no vídeo.

A Relatora do caso lembrou que a relação empregatícia é pautada pela confiança existente entre empregado e empregador. Qualquer ato, doloso ou culposos, que quebre essa fideducia, torna impossível a continuidade do vínculo de emprego.

No caso em análise, salientou, que os vídeos mostram que o motorista revelou detalhes confidenciais de rotina do sistema interno, sistema de segurança e de rastreamento de veículos, expondo os dados da empresa em rede social de ampla divulgação, sendo certo que o autor assinou o Termo de Confidencialidade, que veda a divulgação de informações relativas a processos, equipamentos, componentes, entre outros dados da empresa.

Além disso, trechos dos vídeos mostram a rotina do motorista, com cenas em que ele aparece com o uniforme da empresa e dirigindo o caminhão de combustíveis enquanto manuseava o aparelho celular, expondo a empresa nas redes sociais.

A desembargadora concluiu que comprovadas as faltas graves praticadas pelo empregado e presentes todos os requisitos para aplicação da penalidade de demissão por justa causa, correto o procedimento da empresa na aplicação da justa causa.



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