



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Abril 2022

DECISÕES PROFERIDAS PELOS ÓRGÃOS TRABALHISTAS

Trabalhador que sofreu assédio moral devido à sua orientação sexual é indenizado

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT-7) condenou, por unanimidade, uma empresa a indenizar um empregado vítima de humilhação e discriminação no ambiente de trabalho por conta de sua orientação sexual e também por ser pessoa HIV positiva.

De acordo com o relatado pelo empregado, no decorrer de sua prestação de serviços na empresa, ele era agredido verbalmente com palavras chulas, como “falso”, “cobra”, dentre outras. Diante dessa situação, ele comunicou a empresa e registrou boletim de ocorrência, dando conta de que sofria humilhação e discriminação quanto à sua orientação sexual por parte de alguns empregados da pizzeria.

No entanto, mesmo sabedora da situação, a direção da empresa não adotou providências para conter as agressões

verbais, fato que a torna, segundo a defesa do trabalhador, conivente com o assédio moral sofrido. “Ademais, os diálogos realizados pelo aplicativo de mensagens WhatsApp, anexados aos autos, não deixam dúvidas da forma de tratamento desumana, consistente em violência psicológica, que o ex-empregado era submetido”, afirma.

A empresa nega as agressões e afirma que são falsas as acusações levantadas pelo empregado. Alega que jamais permitiria esse tipo de conduta, e que a empresa possui em seu quadro mais três empregados da comunidade LGBTQIA+.

Segundo a juíza do caso, não bastasse os fatos apurados, é de se destacar também que o trabalhador é pessoa vivendo com HIV, o que, de acordo com a magistrada, causou estigma e preconceito no ambiente de trabalho. Reconheceu que, no caso dos autos, restou apurado que a



reclamada, além de constranger o reclamante, agiu com preconceito quanto à sua orientação sexual, porquanto as agressões verbais deixam bem claras o estigma e preconceito decorrente da orientação sexual do obreiro, bem como pelo fato de ser portador de HIV.

Mesmo que assim não fosse, a Relatora entendeu que restou fartamente comprovado nos autos que o ex-

empregado sofria humilhação e discriminação quando a sua orientação sexual dentro da empresa por parte de alguns funcionários, não tendo, entretanto, a reclamada adotado providências para coibir tais situações”, assentou o relator. Seu voto foi seguido pelos demais integrantes da Segunda Turma. O valor da indenização foi fixado em R\$ 5 mil.

Empresa é condenada por assédio moral organizacional

O Ministério Público do Trabalho deu início a uma ação civil pública contra uma empresa de serviços hospitalares, depois de haver constatado comportamento desrespeitoso e ameaçador de chefias perante alguns subordinados.

De acordo com o inquérito do referido órgão, bem como de depoimentos de testemunhas ouvidas no processo, era recorrente o assédio moral coletivo na unidade de materiais esterilizados. Algumas das atitudes das chefias eram: gritar com os subordinados, impedir a realização de ginástica laboral, prejudicar a promoção dos empregados e manter funcionários por mais tempo no setor de expurgos, como forma de punição. O setor de expurgos recebe os materiais infectados do hospital e é responsável pela primeira limpeza. Havia recomendação de que houvesse um rodízio nessa função, para maior preservação da saúde dos trabalhadores, mas isso não era respeitado.

A sentença determinou uma série de condutas que a empresa deveria cumprir para evitar novos episódios de assédio moral, por exemplo: afastar a assediadora de cargos de chefia na unidade de materiais esterilizados ou de setores

similares; organizar uma ouvidoria para receber e investigar denúncias de assédio moral na instituição; divulgar a existência dos meios de denúncia; e realizar, no mínimo, uma palestra para todos os empregados a respeito do assédio moral nas relações de trabalho. Foi estipulada multa em caso de descumprimento. Além disso, houve a condenação no pagamento de danos morais coletivos.

Em seu recurso, a empresa de serviços hospitalares defendeu que não pôde se defender adequadamente, de modo que a sentença deveria ser invalidada. Também afirmou não haver provas suficientes para comprovar que houve o assédio moral organizacional e alegou já haver cumprido todas as obrigações para evitar comportamentos abusivos.

Mas, na análise do recurso, o Tribunal julgou que tais argumentos não se justificavam, concluindo que houve provas suficientes do assédio moral organizacional, pois várias testemunhas foram ouvidas no inquérito do Ministério Público, além disso, o sindicato da categoria já havia recebido denúncias a esse respeito e os depoimentos colhidos na audiência realizada no processo judicial foram claros sobre as práticas

nocivas da chefia. Observou que a empresa teve conhecimento do inquérito desde o início, mas se manteve inerte.

Para o Tribunal, a empresa foi permissiva com o assédio habitual, portanto tão culpada quanto a própria assediadora.

Frigorífico terá que indenizar empregado que circulava em trajes íntimos em barreira sanitária

O Tribunal Superior do Trabalho reverteu decisão de primeira e segunda instâncias para condenar frigorífico ao pagamento de indenização por danos morais a empregado que precisava circular em trajes íntimos durante a troca de uniforme em procedimento conhecido como barreira sanitária.

O ex-empregado alegou que havia duas áreas distintas no vestiário, a “suja” e a “limpa” e que ele precisava circular entre as áreas em trajes íntimos na frente dos

demais empregados, violando sua intimidade e sendo motivo de chacota entre os demais colegas.

Para o Tribunal Superior do Trabalho, ao reverter a decisão que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais, o frigorífico foi negligente ao não providenciar a instalação de portas nos vestiários para preservar o direito à privacidade de seus empregados. O valor da indenização foi fixado em R\$ 5 mil.

Anulada reserva de crédito em ação cível para satisfazer condenação na Justiça do Trabalho

Foi reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho a incompetência da Justiça do Trabalho para prosseguir a execução e a reserva de crédito determinada por juiz do trabalho em uma ação em trâmite perante a Justiça Comum que envolve empresa em recuperação judicial.

O juiz do trabalho determinou a reserva de valores de créditos devidos para a empresa em ação diversa da recuperação judicial, alegando a empresa recuperanda que tal determinação fere o princípio da preservação da empresa e o devido processo legal, e que a competência para quaisquer atos de expropriação é do juízo recuperacional, até o encerramento da recuperação judicial.

O voto que prevaleceu no Tribunal Superior do Trabalho destacou que a controvérsia diz respeito à competência

para o prosseguimento da execução no caso de créditos extraconcursais, ou seja, constituídos após o deferimento da recuperação judicial. Nesse sentido, lembrou que, de acordo com a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, embora esses créditos não se submetam à recuperação judicial, a execução deve prosseguir no juízo universal.

Ainda, foi destacado que a reserva não foi realizada junto ao juízo universal, onde se resolveria com mais facilidade a questão, mas nos autos de uma execução que a empresa move contra terceiros, interferindo, de alguma forma, no encontro de contas que é feito no processo de recuperação judicial.



Empregado demitido pode adquirir ações da empresa durante o período de carência

Em linha com entendimento que vem se consolidando, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de ex-empregado, demitido sem justa causa, em exercer seu direito de compra de ações mesmo o contrato de trabalho sendo rescindido no decorrer do período de carência.

Apesar de a empresa alegar que o ex-empregado possuía apenas uma expectativa de direito, para os Tribunais Trabalhistas, a empresa não pode transferir ao empregador a concretização do direito do empregado sob pena de a empresa sempre se valer da dispensa para barrar a compra de ações.

Ainda, foi destacado pelo Tribunal Superior do Trabalho que, embora o período de carência dos planos de *Stock Option* corresponda a uma condição suspensiva lícita, a cláusula específica que permite ao empregador romper o contrato de trabalho sem justa causa e, assim, frustrar a aquisição das ações pelo empregado é condição meramente potestativa, ou seja, unilateral, sujeitando-se ao puro arbítrio de uma das partes.

Assim, foi mantida a condenação à empresa em indenizar o ex-empregado no valor correspondente aos lotes de ações requeridos, com a observância do valor de mercado na época do efetivo pagamento.

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

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@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