

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Novembro 2021

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Homologado acordo extrajudicial entre financeira e analista de crédito com quitação geral

A 3ª Turma do Superior do Trabalho reconheceu a validade de acordo extrajudicial firmado entre a uma instituição financeira e um analista de crédito, dando quitação geral ao contrato de trabalho com a empresa. Segundo o colegiado, não há registro de descumprimento dos requisitos para a validade do trato nem indícios de fraude ou desvirtuamento.

O acordo previa o pagamento de uma indenização, em parcela única, e estabelecia que, uma vez homologado em juízo e efetuados os pagamentos e cumpridas as condições, o trabalhador renunciava aos eventuais direitos relativos ao contrato de trabalho.

O juízo de 1º grau considerou o acordo lícito, mas afastou a possibilidade de quitação genérica de parcelas que não constassem do documento, limitando-a aos direitos especificados no processo. Segundo a sentença, a quitação geral só seria possível em acordos firmados em juízo.

Esse entendimento foi mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, para o qual, apesar da concordância manifestada pela empresa e pelo empregado, o Judiciário não tem apenas a função homologatória, mas deve analisar os termos acordados.

O relator do recurso de revista da financeira, observou que, não havendo, nos autos, registro de descumprimento dos requisitos de validade do negócio jurídico e dos requisitos formais previstos na lei nem indícios de lide simulada ou de desvirtuamento do instituto da transação, não há impedimento à homologação integral do acordo firmado entre partes, com quitação integral do contrato de trabalho extinto.

Ele citou precedentes de outras Turmas do TST no sentido de que a mudança introduzida na CLT, ao criar a chamada jurisdição voluntária, permite a homologação judicial de transações

extrajudiciais, cabendo ao Judiciário rejeitar o acordo integralmente caso verifique violação a dispositivos legais ou vícios de

consentimento, mas não modular o seu conteúdo e homologá-lo apenas parcialmente.

Transtorno Afetivo bipolar de bancária tem causas multifatoriais

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o Agravo de uma empregada de uma instituição financeira de Goiânia (GO), contra decisão que negou seu pedido de indenização, baseado no agravamento de seu quadro de transtorno afetivo bipolar. Segundo as instâncias inferiores, não ficou comprovado o nexo de causalidade ou de concausalidade entre a doença e o trabalho.

A bancária disse, na reclamação trabalhista, que, além do transtorno bipolar, também sofreu episódio depressivo e reação aguda ao estresse durante o contrato de trabalho, decorrentes, segundo ela, do ritmo de trabalho penoso e do ambiente de trabalho hostil. A bancária também afirmou que era “torturada” nas reuniões, que havia perseguição e que estava sempre fatigada, em razão do acúmulo de tarefas. “Não é a meta, mas a quantidade e a forma como é cobrada que faz adoecer”.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Goiânia rejeitou o pedido da bancária, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, com o entendimento de que o trabalho não era a causa das doenças. O fundamento das decisões foi o laudo pericial, que registrou que, no momento da perícia, ela apresentava melhora do quadro e estava apta para o

trabalho, necessitando apenas de reabilitação.

Na tentativa de trazer o caso ao TST, a bancária afirmou que o TRT se manifestara em relação a todas as provas apresentadas por ela, como o afastamento do ambiente de trabalho pela Previdência Social, a prova oral sobre o assédio moral, a doença psicológica que gerou o afastamento e o laudo que apontava a concausa e a necessidade de reabilitação.

Todavia, o relator do processo, afirmou que o TRT analisou minuciosamente o caso e que a presunção de causalidade decorrente do reconhecimento, pelo INSS, do nexo técnico epidemiológico entre a doença e o trabalho é relativa, e, no caso, foi eliminada pelo conjunto das provas produzidas no processo.

Entre outros pontos, o ministro observou que o perito se baseou apenas nas informações prestadas pela própria bancária e que a testemunha ouvida, segundo o TRT, não comprovou a alegação de assédio moral. Assinalou, ainda, que a empregada já estava há quase seis anos afastada do trabalho quando a perícia foi realizada.

Restabelecimento de plano de saúde de engenheiro com câncer abrange esposa como dependente

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da de uma empresa contra decisão que determinava o restabelecimento integral do plano de saúde de um engenheiro, incluindo sua esposa como dependente. Ele foi demitido durante tratamento de câncer e conseguiu, na

Justiça, restabelecer o benefício, mas a empresa sustentava que a decisão valeria apenas para ele.

Na reclamação trabalhista, o engenheiro sustentou que, em 2011, fora diagnosticado com um tumor cancerígeno de nove

centímetros entre o pulmão e o coração. Em seguida, teve de submeter a um longo tratamento, com sessões de quimioterapia e implante de medula.

Em fevereiro de 2015, ele foi dispensado e ajuizou reclamação trabalhista a fim de anular a dispensa. Em tutela antecipada, pediu o restabelecimento do plano de saúde, para que pudesse dar continuidade ao tratamento.

Todavia, o plano foi restabelecido apenas para ele, sem a inclusão da esposa como dependente. Na mesma decisão, também foi

deferida a reintegração do empregado. Segundo a decisão, a dispensa fora discriminatória, em razão da doença grave.

O relator do recurso de revista da empresa, observou que o empregado pediu, em tutela antecipada, a reintegração ao trabalho nas mesmas condições anteriormente exercidas, “abrangendo, por óbvio, a extensão da cobertura do plano de saúde a seus familiares”. Segundo ele, a concessão de medida que antecipa os efeitos do provimento quanto ao plano de saúde deve abranger, de fato, sua extensão à esposa do empregado.

Mantida condenação de eletrícista em ação sobre acidente ocorrido antes da admissão

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente a pretensão de um eletrícista de desconstituir decisão definitiva em que fora condenado ao pagamento de multa por litigância de má-fé e indenização à empresa onde laborava. O colegiado rejeitou sua argumentação de que teria havido erro de fato na decisão.

Na reclamação trabalhista, o eletrícista, admitido em 2008, pedia indenização por danos morais, materiais e estéticos no valor de R\$ 1,35 milhão, em razão de sequelas de fraturas na perna direita. Segundo seu relato, em setembro de 2009, havia sofrido um acidente, quando caiu de sua moto ao retornar do trabalho para casa.

Contudo, ficou demonstrado que esse acidente não teve nenhuma consequência séria, tanto que o empregado não quis ser levado ao hospital nem lavrar boletim de ocorrência e saiu do local dirigindo a moto. De acordo com a perícia, ele sofreu apenas escoriações e contusões superficiais, e as fraturas da tíbia e da fíbula decorreram de

outro acidente, ocorrido em abril de 2007, quando ele ainda não era empregado da empresa.

O relator do recurso, considerou descabido o pedido rescisório. Ele explicou que, de acordo com a jurisprudência do TST (Orientação Jurisprudencial 136 da SDI-2), a caracterização do erro de fato como causa de rescindibilidade de decisão judicial transitada em julgado supõe a afirmação categórica e indiscutida de um fato, na decisão, que não corresponde à realidade dos autos. “O erro de fato é aquele com aptidão para determinar um resultado diferente para a causa e que não tenha sido objeto de controvérsia ou pronunciamento judicial”, definiu.

Em relação à multa e à indenização, o ministro observou que elas foram aplicadas porque o magistrado entendera que a conduta do trabalhador era “manifestamente temerária” e decorreram da deslealdade processual com que ele se portou.

Mantida indenização a técnico de manutenção dispensado por telefone

A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de uma empresa de telecomunicação contra a condenação ao pagamento de indenização a um técnico de manutenção dispensado por telefone. Um dos pontos considerados pelo colegiado foi o fato de que o contrato já durava mais de sete anos, o que revela certa estabilidade na relação e reforça a presunção de confiança entre as partes.

Na reclamação trabalhista, o técnico disse que, no dia da dispensa, estava numa estação da telefônica quando recebeu uma ligação solicitando que fossem interrompidas suas atividades e, posteriormente, fosse entregue suas ferramentas de trabalho. Segundo ele, esse procedimento o ofendeu profundamente, pois fora tratado "como um ser descartável", com "total descaso e desrespeito".

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido de indenização. No entanto, para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), a comunicação fria da ruptura contratual é capaz de gerar

sentimentos de humilhação, dor e insegurança ao empregado. Assim, reformou a sentença e condenou as empresas ao pagamento de R\$ 10 mil de reparação.

No julgamento do recurso de revista da empresa, o ministro destacou que todo relacionamento rompido de forma unilateral envolve dissabores e questionamentos. No caso especial do vínculo de emprego, há ainda a insegurança do trabalhador de perder renda, a incerteza de conseguir nova colocação num mercado de trabalho cada vez mais restrito e competitivo, além de todas as repercussões nas esferas patrimonial, pessoal e familiar do trabalhador.

Dessa forma, ele considera razoável esperar que o empregador tome certos cuidados ao comunicar a ruptura do contrato, a fim de minimizar os efeitos negativos da decisão na vida do empregado. O ministro destacou, ainda, que o contrato já durava mais de sete anos, fato que revela certa estabilidade na relação e reforça a presunção de confiança entre as partes.

Empregado de concessionária de aeroporto comete ofensa racial contra colega e recebe justa causa

Um assistente de operações de uma concessionária de aeroporto, foi desligado por justa causa após associar imagem de colega de trabalho à da margarina "Crioulo". Como não conseguiu reverter a penalidade, ele receberá apenas saldo de salário e eventuais férias vencidas.

No processo, consta que o empregado enviou em grupo de WhatsApp a foto do produto ("Crioulo sem sal") e a de um colaborador negro, utilizada em outdoors da empresa, para fazer alusão pejorativa à cor da pele da vítima. Dias após, o ofendido retratado na publicidade da companhia pediu ajuda ao superior por meio de carta, em que revelou ter sua dignidade ofendida

por pessoas que ele desconhece. Com isso, o reclamante, responsável pela ofensa, foi dispensado por justa causa.

O empregado classificou o fato como uma brincadeira descontextualizada em seu depoimento à Justiça. Em suas palavras, o que fez foi zombar do sabor do produto com um amigo e tirar um print da foto de um "garoto-propaganda" que ele não conhece e que não lhe deram oportunidade de se explicar.

Para a juíza, porém, houve ofensa racial. Para ela, a conduta deve ser inferida do ponto de vista da vítima, e não da intenção

(ou não) de ofender do agente. Acrescentou que atitudes do gênero devem ser combatidas em todos os lugares, e não apenas no ambiente de trabalho, e que tanto

o autor quanto as testemunhas confessaram que há campanhas de incentivo à diversidade racial na concessionária.

Mantida justa causa de empregado que repassou dados sigilosos da empresa para seu e-mail pessoal

O TRT da 2ª Região manteve a dispensa por justa causa aplicada a um atendente de telemarketing que enviou para seu e-mail pessoal lista de dados sigilosos da empresa tomadora de serviços. Entre os dados, havia CNPJ, CPF, números e valores carregados em cartões, além de locais de lotação dos empregados da prestadora.

O trabalhador alegou ter procedido dessa forma em razão de demora na resposta de sua supervisão. Segundo ele, o sistema trava ao final da jornada diária, o que faria com que ele perdesse o conteúdo inserido naquela planilha. Provas nos autos e depoimentos testemunhais, no entanto, não comprovaram sua alegação. A testemunha do próprio empregado, inclusive, confirmou que os trabalhadores tinham conhecimento de que os dados com que lidavam não

poderiam ser obtidos de forma "pessoal", tanto que ela nem levava seu celular para o setor de trabalho.

Os magistrados confirmaram a decisão de 1º grau, que destacou a importância econômica da extração e publicação de dados atualmente, com menção à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e à responsabilização civil daqueles que controlam ou operam tais dados. Segundo a sentença, não há prova de dolo por parte do trabalhador ou de que havia intenção de transmitir tais dados a terceiros. O envio dos dados para si mesmo, porém, foi considerado suficiente para a implementação da dispensa por justa causa. Dessa forma, o 2º grau negou provimento ao recurso do trabalhador.

Norma coletiva não pode estabelecer distinção entre empresas filiadas e não-filiadas à sindicato

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) manteve decisão que considerou inválida cláusula de convenção coletiva que estipulava às lojas de São José (SC), a filiação ao sindicato patronal como condição obrigatória para que os empregados da categoria pudessem trabalhar em feriados.

A ação foi apresentada por uma livraria do município que abriu suas portas nos dias 2 e 15 de novembro do ano passado (Finados e Proclamação da República) e foi notificada pelo sindicato patronal. Após ser orientada a regularizar sua adesão à norma coletiva, sob pena de multa, a empresa recorreu à Justiça, solicitando que o termo fosse declarado ilegal.

Segundo o texto da convenção, o trabalho em feriados seria autorizado "somente mediante adesão a termo aditivo". O documento complementar estabelece que "a empresa associada poderá usufruir da cláusula do trabalho em feriados", devendo apresentar quitação de contribuições ao sindicato patronal e recolhimento de taxas devidas ao sindicato dos trabalhadores.

O pedido da livraria foi acolhido pela 1ª instância em março deste ano. Ao declarar o termo aditivo inválido, o magistrado classificou a cláusula como uma "verdadeira afronta" aos princípios constitucionais da livre associação (Art 5º, inc. XX) e sindicalização (Art. 8º).

A decisão foi mantida por unanimidade pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. O desembargador-relator afirmou que o fato de a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) ter tornado facultativa a contribuição sindical, inclusive dos empregadores, não afasta o entendimento de que a entidade atua em favor de toda a categoria econômica ou profissional, sem distinções.

“Se de um lado é prerrogativa do sindicato defender os direitos de toda categoria, de forma ampla, e, do outro, é direito dos empregados e empregadores não se filiar, dessa equação extrai-se que os sindicatos não podem fixar norma coletiva prevendo distinção entre filiados e não filiados”, argumentou o relator.

Ao concluir seu voto, o desembargado lembrou ainda que a CLT (Art. 611-B, XXVI) considera objeto ilícito de convenção ou acordo a redução ou a supressão do direito à liberdade de associação do trabalhador. No entendimento do magistrado, o dispositivo pode ser aplicado em relação às empresas.

“Ainda que não houvesse cláusula expressa de necessidade de associação da empresa, a simples previsão de que aquelas que desejem utilizar trabalhadores nos feriados deverão quitar as contribuições negociais patronais já é ofensiva ao direito à livre associação e sindicalização”, concluiu.

Motorista que insultou gerente em grupo do *Whatsapp* tem justa causa mantida

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) considerou legítima a justa causa aplicada a um trabalhador que ofendeu um gerente no grupo de *Whatsapp* da empresa.

Conforme o processo, o trabalhador foi dispensado por justa causa em novembro de 2020. Alegou não saber o motivo da penalidade e afirmou jamais ter praticado falta grave. A empregadora, por sua vez, sustentou que o autor queria ser despedido por ter outros objetivos profissionais, tendo inclusive adquirido um caminhão. Por isso, segundo a defesa, o motorista passou a exigir que o gerente rescindisse seu contrato sem justa causa, para receber as verbas rescisórias. Como a empresa se negou a despedi-lo, ele teria passado a tumultuar o ambiente de trabalho. A empresa juntou ao processo uma conversa do grupo de *Whatsapp* corporativo, na qual o motorista ofende o gerente.

Ao analisar o caso em primeiro grau, o juiz acolheu a tese da reclamada, tendo entendido que a empregadora comprovou os motivos da despedida por justa causa.

O magistrado também destacou que o autor, no depoimento prestado, confessou que pediu para o gerente “lhe mandar

embora”, pois estava com “ideia de ganhar a vida com caminhão próprio”.

“Concluo pelo depoimento do autor, que a partir da negativa da reclamada em acatar o pedido de dispensá-lo sem justa causa, criou-se um clima de animosidade entre o reclamante e o seu superior hierárquico, como é manifestado nas mensagens enviadas no grupo de trabalho pelo autor. Assim sendo, a prova dos autos corrobora a tese defensiva”, fundamentou o juiz. Nesse panorama, o julgador considerou correta a rescisão por justa causa, fundamentada no mau procedimento do empregado.

Inconformado, o autor recorreu ao TRT-RS. A relatora do caso acolheu na íntegra os fundamentos da sentença, “considerando que o Magistrado de primeiro grau analisou com objetividade a controvérsia, atento às informações constantes nos autos, de forma a proporcionar adequado deslinde ao caso”. Nesse sentido, foi mantida a justa causa. No entanto, a julgadora observou que, embora a rescisão contratual tenha se dado por justa causa, o empregado tem direito ao 13º salário.

Desse modo, a Turma deu parcial provimento ao recurso do motorista, para acrescentar à condenação o pagamento do 13º salário proporcional.

Empresa é condenada a ressarcir custos de funcionária com maquiagem

Uma locadora de veículos foi condenada a ressarcir o valor de R\$50,00 por mês trabalhado a uma ex-funcionária por gastos com maquiagem. Segundo os relatos do processo, a empresa exigia que suas atendentes se apresentassem todos os dias com maquiagem completa, o que incluía batom vermelho, sombra e base. Restou comprovado nos autos que, embora a locadora fizesse tal exigência, a empresa não fornecia os itens para as funcionárias e não custeava a aquisição dos produtos.

Segundo o relator do acórdão, pertence ao empregador os riscos do negócio, devendo

arcar com as despesas com itens obrigatórios exigidos dos empregados para se apresentarem ao trabalho diariamente. A decisão cita alguns precedentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), cujo entendimento é que, havendo determinação do empregador sobre a forma específica de apresentação de seus empregados, demandando custos próprios, tais valores devem ser ressarcidos, por gerar benefício à imagem e prestígio da empresa.

O valor da indenização foi calculado com base na média de gastos citados nos depoimentos das testemunhas do caso.

Justiça mantém justa causa à trabalhadora que continuou indo ao serviço com suspeita de COVID

Estar de atestado médico por suspeita de covid-19 e permanecer comparecendo ao local de trabalho é fato grave passível de ser punido com dispensa pelo empregador. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT) manteve a justa causa aplicada por uma empresa a uma auxiliar de serviços gerais.

A trabalhadora procurou a Justiça do Trabalho pedindo a reversão da modalidade da rescisão do contrato sob o argumento que teve autorização de seu encarregado para continuar a trabalhar. Ela também disse que não entregou o atestado no ambulatório médico da empresa porque o setor ainda estava fechado quando chegou para iniciar seu expediente, às 4h30.

Entretanto, as justificativas não foram aceitas na sentença proferida na Vara, decisão mantida no recurso apresentado pela trabalhadora ao Tribunal.

O caso teve início após a auxiliar acompanhar a filha e a neta que estavam passando mal à Unidade de Pronto Atendimento (UPA) da cidade, em julho de

2020. A suspeita de contaminação com o novo coronavírus levou o médico a pedir o teste de covid-19 para toda a família e a determinação para que permanecessem em isolamento. Para tanto, deu atestado de afastamento por 14 dias à trabalhadora. Contrariando as ordens médicas, ela continuou sua rotina normal de trabalho por mais uma semana, até o resultado de seu exame confirmar a infecção pelo vírus.

Além da confissão feita pela trabalhadora à justiça, ficou comprovado que os empregados são informados pela empresa sobre o procedimento adotado em caso de doença e afastamento médico, incluindo a obrigação dos atestados médicos serem apresentados exclusivamente à equipe de enfermagem, no ambulatório médico, e não aos superiores imediatos.

Também ficou provado, pelo relato das testemunhas ouvidas no processo, que houve ampla divulgação das informações relativas à covid-19 nas dependências da empresa, como banners, cartazes e panfletagens, bem como comunicações a todos os empregados que se sentissem mal ou estivessem acometidos de doença para

não entrar no estabelecimento, senão para se dirigirem ao ambulatório médico.

Ao analisar o caso, o relator do recurso no Tribunal ponderou ainda que foge do razoável o argumento do porquê o atestado não foi levado ao setor médico. “O mero fato de a jornada da autora se iniciar antes da abertura do ambulatório não é justificativa plausível hábil a autorizar o trabalho regular durante todos esses dias, sobretudo ao se ter em conta a iminência da abertura do ambulatório (5h) quando do início da jornada (4h26), sendo que este permaneceu disponível ao longo de todo o dia”.

No mesmo sentido, o relator avaliou que a suposta autorização do encarregado para que a auxiliar continuasse a trabalhar regularmente nos dias que antecederam o

resultado do diagnóstico da doença também não afasta a culpa da trabalhadora, “porquanto restou patenteado nos autos que era difundido entre todos que as questões alusivas a afastamentos médicos deveriam ser levadas ao ambulatório, sendo que sequer era permitida a entrada da autora no estabelecimento, senão para se dirigir ao ambulatório”.

Assim, por unanimidade a 2ª Turma do TRT acompanhou o voto do relator e confirmou a sentença que manteve a dispensa por justa causa pelo descumprimento dos procedimentos sanitários estabelecidos pela empresa, ao concluir que a conduta da trabalhadora se caracterizou como mau procedimento, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Banco é condenado a reintegrar empregada demitida durante a pandemia

A Seção Especializada em Dissídios Individuais - Subseção II (Sedi-2) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) determinou a imediata reintegração de uma empregada, dispensada durante a pandemia da covid-19. A profissional alegou que a empresa firmou compromisso público de não dispensar trabalhadores enquanto durasse o surto da doença. Por maioria, o colegiado entendeu existir direito líquido e certo da impetrante, pois a instituição bancária assumiu tanto por força de comunicado interno, quanto por adesão ao movimento #NãoDemita, compromisso de não demitir divulgado por várias empresas via internet, a responsabilidade pela manutenção dos empregos enquanto durassem os efeitos da doença.

No caso em tela, a trabalhadora alegou ter sido dispensada em meio à pandemia de covid-19, quando referida empresa teria se comprometido a manter os contratos de

trabalho, veiculando mensagem através da internet. O plano de não demitir os empregados constou do Relatório Integrado Anual da empresa, criando nos profissionais a expectativa de que seriam mantidos em seus postos de trabalho. A profissional requereu a reintegração ao cargo com restabelecimento dos salários e demais benefícios afirmando que o poder potestativo do empregador não é absoluto, e que o pacto da instituição se incorporou ao seu contrato de trabalho.

O caso foi julgado em primeira instância na 6ª Vara do Trabalho de São Gonçalo. O juízo indeferiu o pedido da trabalhadora com o entendimento de que inexistia respaldo jurídico-legal para a manutenção do emprego, pois o compromisso firmado pelo banco, ainda que publicamente, não serve como substrato para a sua reintegração, entendendo ainda que o compromisso público de não demissão tem caráter

meramente social, mas não possui conteúdo normativo apto a amparar a tese acerca da estabilidade no emprego. Assim dizendo, o seu eventual descumprimento enseja reprovação tão somente no campo moral, sem maiores implicações jurídicas. Inconformada com a sentença, a trabalhadora impetrou mandado de segurança.

A desembargadora inicialmente destacou os efeitos da disseminação da covid-19, que suspendeu a economia e grande parte das atividades a nível mundial, numa escala sem precedentes.

A magistrada lembrou que “embora não haja fundamento para se falar em estabilidade em sentido estrito, entendeu

que a empresa assumiu publicamente o compromisso de não dispensar empregados, sem fixar termo final, pois claramente condicionado ao evento da pandemia, que conforme visto acima, reverbera drasticamente na sociedade com graves efeitos sociais e econômicos. Portanto, restou limitado seu poder potestativo de resilir contratos de trabalho”, determinando a imediata reintegração da trabalhadora ao citar a previsão contida no artigo 1.026 do Código de Processo Civil (CPC), declarando que a liberdade da iniciativa econômica privada “não é um cheque em branco para ignorar o bem comum e o abandono à própria sorte de trabalhadores que por longos anos colaboraram para o enriquecimento de seu empregador”.

Empregados com jornadas diferentes em empresas incorporadas não fere o princípio da isonomia

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) reformou a sentença que condenou uma empresa a pagar horas extras a um ex-empregado de outra empresa que foi incorporada. Por unanimidade, o colegiado decidiu que a prática de jornadas diversas em contratos de trabalho decorrentes de sucessão de empregadores, oriundos de relações jurídicas distintas, não fere o princípio da isonomia.

Admitido pela empresa sucedida, o ex-empregado alegou que laborava com carga horária de 44 horas semanais, das 8h às 17h48 e uma hora de intervalo intrajornada. Informou que o mesmo expediente foi mantido a partir de julho de 2018, quando a empresa foi incorporada. O trabalhador declarou que, após a incorporação, a empresa adotou tratamento diferenciado entre seus funcionários, inclusive quanto a jornada de trabalho, uma vez que os novos empregados possuíam carga horária menor, de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h. Diante disso, o profissional requereu o pagamento de horas extras, considerando

como labor extraordinário 48 minutos diários a partir da data de sucessão entre as empresas.

Por sua vez, a empresa sucessora negou a existência de horas extraordinárias não quitadas. Afirmou que eventuais diferenças na jornada de trabalho cumprida por qualquer empregado de empresa incorporada, caracterizam direito personalíssimo que não pode ser estendido ao autor por falta de amparo jurídico. Por fim, alegou que sempre observou a limitação constitucional sobre a carga semanal de labor.

A 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou o caso em primeira instância, acolheu parcialmente o pedido do trabalhador. Observou o juízo que existiam duas regras distintas aos empregados da Ré, uma para aqueles vindos da empresa incorporada, e outra aos empregados admitidos diretamente, em que pese, de fato, realizassem as mesmas tarefas, sem diferença de produtividade, razão pela qual aplicou o princípio da norma mais benéfica.

Dessa forma, condenou a empresa ao pagamento das horas excedentes como extras a partir da incorporação, bem como a um sábado e um domingo a cada trimestre.

Inconformada, a empresa recorreu da sentença. Ao apreciar o recurso, o relator do acórdão verificou ser incontroverso que o trabalhador, desde sua contratação até a incorporação de sua empregadora originária, laborou com a mesma carga horária (44 horas semanais), conforme determinam os artigos 10 e 448 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT).

Em seu voto, o relator entendeu que não cabe falar de isonomia para equiparar a jornada de trabalho e percepção de benefícios de empregados oriundos de empresas distintas. Segundo o magistrado, o princípio da isonomia tem lugar apenas quando o empregador faz distinção para situações idênticas contrariando o ordenamento jurídico, razão pela qual deu provimento ao recurso da empresa e reformou a sentença de primeiro grau ao julgar improcedentes os pedidos de pagamento de horas extras.

Porteiro que atuava como maqueiro em hospital receberá por risco biológico

A 2ª Turma do Tribunal do Trabalho da 21ª Região determinou o pagamento de adicional de insalubridade a ex-porteiro do hospital que fazia transporte de pacientes sem o uso de equipamento de proteção (EPIs).

De acordo com o autor do processo, além de estar em contato constante com os pacientes, recepcionando-os no hospital, ainda colaborava com os maqueiros, lidando de maneira bem próxima aos doentes.

O desembargador Carlos Newton de Souza Pinto destacou que o laudo pericial deixou

“bastante claro que o próprio ambiente era insalubre e que o trabalhador estava constantemente exposto aos riscos biológicos”.

Por fim, o desembargador ressaltou ainda que o trabalhador não recebeu equipamentos de proteção pessoal (EPIs) ao longo do contrato de trabalho.

Assim, “mesmo que atuasse apenas como porteiro, com menos proximidade aos doentes, estava sujeito a vários tipos de contaminação.”



Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOGADOS

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