

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Mantida demissão por justa causa em razão de postagens sobre empregador em rede social

Uma auxiliar financeira foi dispensada por justa causa em razão de ter postado em rede social comentários que denegriram a imagem de seu superior hierárquico e da empresa em que trabalhava.

A postagem vazou e foi enviada para diversos empregados da empresa, chegando, inclusive, ao conhecimento do chefe da auxiliar, que exercia a função de pastor. Em decorrência de tal fato, a empregada foi dispensada por justa causa por ato lesivo da honra e boa fama e por mau procedimento, o que levou a trabalhadora a ingressar com reclamação trabalhista pleiteando a reversão da justa causa aplicada pelo escritório de advocacia, onde trabalhava na área financeira.

A decisão de 1º grau julgou os pedidos improcedentes por considerar que a conduta inadequada da empregada "abalou a confiança da empregadora", levando a auxiliar financeira a interpor recurso ordinário.

No acórdão, os desembargadores do TRT

ponderaram que, apesar de a trabalhadora não ter "declinado nomes em seu comentário na rede social", a partir do depoimento da testemunha da ré, foi possível constatar que aquele era seu único emprego. No Mencionam ainda que a auxiliar financeira não comprovou que trabalhava em outro considerando não ser factível, tendo em vista a jornada de trabalho cumprida na empresa reclamada.

O teor do comentário postado na rede social, especificamente o trecho "ele está sem grana, conta negativa", demonstra que se trata de informação que guardava relação com as funções de auxiliar financeira, que a trabalhadora desempenhava junto à empresa.

Assim, o TRT entendeu que foi praticado ato lesivo da honra e da boa fama de seu superior hierárquico. E que, por conta da gravidade da conduta, considerou que a justa causa é tão notória no caso que não há motivo de exigir-se do empregador aplicação de outras penalidades anteriores, mantendo a decisão de primeiro grau.

Empresa é condenada em R\$ 6 milhões por trabalho análogo ao escravo e MPT pretende pedir a cassação da inscrição no ICMS com base em lei estadual

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo condenou, em segundo grau, a empresa do ramo de vestuário, pelo pagamento no valor total de R\$ 6 milhões por manter trabalhadores em condições análogas à de escravidão. A ação civil pública foi proposta em 2014 pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo (MPT-SP).

O Tribunal rejeitou os argumentos interpostos pela recorrente (a empresa) e manteve, por unanimidade, a decisão do juízo de 1º grau.

Na sentença ficou definido que empresa a deverá pagar R\$ 4 milhões pelos danos morais coletivos e R\$ 2 milhões pela prática de *dumping social* (quando uma empresa se beneficia dos custos baixos resultantes da precarização do trabalho, praticando concorrência desleal). As duas indenizações serão destinadas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Deverá, ainda, a empresa cumprir uma lista de obrigações trabalhistas que incluem zelar pela segurança e conforto do trabalhador e de seus

familiares; respeitar as normas concernentes à duração do trabalho, observando-se rigorosamente as disposições celetistas relativas à jornada de trabalho e aos períodos de descanso; garantir o acesso aos direitos trabalhistas típicos; não se aproveitar da vulnerabilidade social e econômica dos trabalhadores para reduzir custos com mão de obra, nem discriminá-los em razão de sua nacionalidade ou etnia. Em caso de descumprimento das exigências, será aplicada multa de R\$ 100 mil por infração comprovada.

O MPT informou que oficiará ao governo do Estado de São Paulo para que este proceda à cassação da inscrição da empresa no cadastro de contribuintes de ICMS pelo prazo de 10 anos, nos termos da Lei Estadual nº 14.496/2013.

Sócia Retirante que saiu da empresa antes da demanda do Reclamante é responsabilizada pelo pagamento da execução

O TRT da 15ª Região negou provimento ao recurso de uma das sócias de uma empresa de montagem de tecnologia elétrica, alegando que não poderia ser responsabilizada pelo pagamento da execução, uma vez que sua condição é de "sócia retirante" desde novembro de 2007, sendo que a demanda discutia direitos descumpridos pela empresa a partir de fevereiro de 2009.

Para o relator do acórdão, "a responsabilidade do sócio retirante subsiste mesmo depois da sua saída". Segundo seu entendimento, não se aplicam os prazos do parágrafo único do artigo 1.003, e do artigo 1.032, ambos do Código Civil, que regulam normativamente a ultratividade da responsabilidade do sócio, limitada a 2 anos após a sua saída. O acórdão ressaltou que, no Direito do Trabalho, "a responsabilidade dos sócios e ex-sócios é ilimitada" e "deriva da presunção de que eles, pessoalmente, se beneficiaram da força de trabalho dos empregados da sociedade".

Empregado que trabalhava em sistema *home office* não receberá horas extras

O Tribunal Superior do Trabalho ("TST") acolheu recurso de empresa multinacional revertendo as decisões de primeira e segunda instância, julgando improcedente o pedido de horas extras de um gerente que trabalhava preponderantemente em sistema *home office*. Para a Oitava Turma do TST, presume-se que não há controle de horário de trabalho em casa e, portanto, caberia ao empregado apresentar provas em contrário.

O ex-empregado alegou que respondia e-mails e atendia ligações fora do horário de trabalho, bem como era obrigado a enviar respostas, pareceres e solicitações a seus superiores hierárquicos, sob pena de repreensões. Ainda, afirmou que precisava viajar com frequência para a Argentina sempre trabalhando

Segundo o MPT, a cassação ocorrerá quando a empresa for condenada em decisão colegiada, independente da instância ou do tribunal. A cassação abrangerá os sócios, pessoas físicas ou jurídicas, que ficam impedidos de entrar com pedido de nova inscrição por 10 anos.

O trabalho análogo à escravidão em ambiente urbano é quando a pessoa é submetida a atividades forçadas ou a jornadas exaustivas, em condições degradantes, com locomoção restrita em razão de dívida contraída com o empregador. Esses trabalhadores são alojados no próprio ambiente de trabalho que, geralmente, possuem péssimas condições de saúde, higiene e segurança.

Para o relator, a responsabilidade dos sócios e dos ex-sócios decorre pura e simplesmente de terem eles pertencido à sociedade durante o contrato de trabalho dos empregados, ainda que parcialmente, ou pelo fato de ingressarem na sociedade após a extinção do pacto.

O acórdão ressaltou, porém, que "os únicos sócios ou ex-sócios que estão livres de responsabilidade pelos contratos de trabalho são aqueles que deixaram a sociedade antes do ingresso do trabalhador". No caso, o Tribunal entendeu que não há como ser afastada a responsabilidade da antiga sócia, lembrando que existe uma controvérsia quanto à sua retirada da sociedade.

Importante ressaltar que tal decisão foi proferida antes início de vigência da reforma trabalhista. Note que, segundo as novas regras, a responsabilidade do sócio retirante está limitada ao período de até dois anos de averbada a modificação do contrato.

mais de oito horas por dia.

Na contramão a empresa assegurou que não havia controle e fiscalização da jornada de trabalho do ex-empregado, bem como apresentou provas testemunhais de que as horas de trabalho, cerca de sete a oito horas por dia, eram totalmente flexíveis, não havendo sobreaviso e que, apesar de ser comum o recebimento de demandas fora do horário e trabalho, não havia a necessidade de respondê-los na mesma hora.

Assim, o TST entendeu que era do ex-empregado o ônus de comprovar a fiscalização da jornada e que esta era superior a oito horas, existindo presunção de que não havia o controle.

Apesar da decisão se referir a período anterior à vigência da Reforma Trabalhista, ela reforça o texto trazido pela nova legislação, que isenta o controle de jornada de trabalho para empregados que trabalhem

preponderantemente em *home office* (artigo, 62, inciso III, da CLT), podendo servir como referência em ações similares.

TST declara competência da Justiça do Trabalho para cassar selo de responsabilidade social de empresas do setor sucroalcooleiro

A Terceira Turma do TST declarou a competência da Justiça do Trabalho, em ação movida pelo MPT para julgar ações envolvendo a cassação do selo de responsabilidade social “Empresa Compromissada”, concedido pelo Governo Federal às empresas do ramo sucroalcooleiro, selo este condicionado ao cumprimento dos direitos trabalhistas, tendo em vista que a concessão do selo está relacionada às condições de trabalho.

De acordo com MPT, o Selo “Empresa Compromissada” foi criado em 2009 pelo Governo Federal, a partir de um Compromisso Nacional para Aperfeiçoar as Condições de Trabalho na cana-de-

açúcar, sendo a espontânea a adesão das empresas do setor. Afirma que em muitas das empresas que aderiram ao Selo, já tinham sido verificadas violações aos direitos trabalhistas, inclusive condições análogas às de escravo.

Para MPT e TST a Justiça do Trabalho é competente para julgar a cassação do Selo, tendo em vista que este diz respeito às relações de trabalho do referido setor, e está estritamente ligado ao cumprimento dos direitos decorrentes dos contratos de trabalho, especialmente normas de segurança e saúde do trabalho, fato que por si só justifica a competência desta Justiça Especializada.

Aviso prévio proporcional é obrigação limitada ao empregador

De acordo com decisão proferida pela Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (“SDI – 1”) do TST, a proporcionalidade do aviso prévio disposto na Lei 12.506/2011, que prevê o acréscimo de três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, somente se aplica aos empregadores.

O relator da decisão pondera que exigir que o empregado cumpra o aviso prévio proporcional superior aos originários trinta dias, constituiria “alteração legislativa prejudicial ao empregado, o que, pelos princípios que norteiam o ordenamento jurídico trabalhista, não se pode admitir”.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA
E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA
E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

ANDRÉ CROCE JERONYMO
E-mail: ajeronymo@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI
E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY
E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

Radar

Stocche Forbes

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 tributária.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP • Brasil
T +55 11 3755-5440

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ • Brasil
T +55 21 3609-7900

stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOGADOS