



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Julho 2021

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Teste de gravidez realizado na demissão de empregada não gera direito à indenização

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma empregada em face a uma indústria de embalagens, na qual se pretendia o recebimento de indenização por danos morais, segundo o fundamento de que a empresa exigiu, no ato de desligamento, um exame de gravidez. Para a trabalhadora, a exigência foi abusiva.

No julgamento do Recurso de Revista, a maioria dos ministros do TST considerou que a conduta da empregadora visou dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho, o que foi considerado como algo favorável à trabalhadora. No entendimento dos ministros, a empregada muitas vezes desconhece sua situação gravídica, fato este que, caso ocorresse na situação da autora,

poderia ter mantido a empregada no emprego sem necessidade de se socorrer do Judiciário.

O Ministro Alberto Bresciani, em reforço à tese vencedora, alegou que a medida adotada pela reclamada resguardava sua responsabilidade e, simultaneamente, mantinha uma defesa à trabalhadora.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado, cujo entendimento foi vencido, defendeu que a prática violou a intimidade da trabalhadora, não obstante as intenções da empregadora, razão pela qual assistiu razão à empregada.

Tribunal Regional do Trabalho de Goiás aplica *distinguishing* e afasta rescisão indireta por irregularidade nos depósitos do FGTS

A Primeira Turma do TRT de Goiás não reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de um ajudante de cozinha com um restaurante em Goiânia. O Colegiado aplicou ao caso a técnica do *distinguishing*, que é a prática de não aplicar dado precedente vinculante por se reconhecer que a situação sub judice (aquela que se está julgando imediatamente) não se enquadra nos parâmetros de incidência do precedente, ao não admitir rescisão indireta com base exclusivamente na irregularidade dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A Turma entendeu que essa foi a única obrigação descumprida e que não foi causado qualquer prejuízo direto e imediato ao empregado.

Conforme os autos, o ajudante de cozinha ajuizou ação trabalhista contra o restaurante após ter conhecimento de que a empresa não estaria depositando corretamente os valores referentes ao FGTS. O Juízo de primeiro grau reconheceu a falta grave e julgou procedente a rescisão indireta do contrato de trabalho. Inconformado, o restaurante interpôs recurso ao Tribunal.

A empresa reconheceu no recurso que, diante do caos financeiro que vem passando nos últimos anos, algumas parcelas do FGTS restaram em atraso. No entanto, segundo ela, tal fato é totalmente insignificante diante de todas as responsabilidades e deveres que a empresa vem honrando com o trabalhador. Afirmou que o afastamento injustificado do trabalhador da empresa configura abandono de emprego.

O desembargador que analisou o caso explicou inicialmente que, conforme o entendimento dominante do TRT, em consonância com o que vem decidindo o TST, a situação de atraso nos depósitos de FGTS seria suficiente para a configuração da rescisão indireta, conforme o artigo 483, alínea “d”, da CLT. No entanto, ele considerou que as particularidades do caso levam a um entendimento diverso.

O desembargador observou que a irregularidade dos depósitos ocorreu durante todo o pacto laboral, de março de 2018 a julho de 2020, e que isso não foi suficiente para que o reclamante deixasse o seu emprego. “A conclusão lógica é que se o empregado antes entendia que as irregularidades quanto ao depósito do FGTS eram insuficientes para pôr fim ao contrato de trabalho, não há razão para que isso mude em plena crise econômica, uma vez que o Direito do Trabalho deve resguardar a continuidade da relação de emprego”, afirmou o desembargador. Ele concluiu que faltou o requisito da imediatidade entre a falta grave e a insurgência, pressuposto do pedido de rescisão contratual por culpa do empregador.

O desembargador-relator levou em consideração que um dos fundamentos para caracterizar irregularidades nos depósitos do FGTS como falta grave patronal é o dano social que emerge dessa conduta. No entanto, diante do contexto socioeconômico, ele considerou ser mais danoso reconhecer que essa irregularidade justifique a rescisão indireta, mesmo que ausente qualquer prejuízo direto ao empregado e ainda mais despesas para o empregador, “que tenta contornar os impactos da crise econômica para manter os empregos”.

Ele citou ainda as medidas provisórias editadas durante a pandemia que flexibilizaram alguns direitos trabalhistas com o intuito de preservar empregos. Para ele, as medidas apresentam desvantagens tanto para o empregador quanto para o empregado, no entanto são tentativas de se evitarem situações ainda mais gravosas para toda a sociedade. “Portanto, deve ser reprimida qualquer manobra por parte de quem intente se esquivar da sua cota parte no ônus imposto pelas limitações decorrentes da pandemia”, destacou.

“Logo, essa situação de *distinguishing* jurisprudencial é medida que se impõe, dadas as consequências econômicas e sociais para as

empresas, e que exige um esforço de toda a sociedade, num momento gravíssimo de crise sanitária que enfrentamos”, concluiu o desembargador, ao reformar a sentença de primeiro grau. Gentil Pio ainda explicou que não há que se falar em abandono de emprego, já que o

trabalhador apenas exerceu o seu direito de não permanecer trabalhando até a decisão final do processo. Dessa forma, foi afastada a rescisão indireta do contrato de trabalho e reconhecida a modalidade de demissão a pedido. A decisão foi unânime.

Risco de dengue em galpão de estoque gera indenização para trabalhadora de rede de loja em Ouro Preto

A Justiça do Trabalho determinou que uma rede de lojas de departamentos, com unidade na região de Ouro Preto/MG, pague uma indenização por danos morais de R\$ 5 mil a uma ex-empregada, que era obrigada a trabalhar em um galpão destinado ao estoque e que tinha um ambiente degradante, com grande risco à saúde.

Segundo a profissional, o depósito era sujo, mofado, com água parada no poço do elevador, que era um foco de mosquito da dengue. Por isso, com o fim do contrato de trabalho, ingressou em juízo com o pedido de indenização.

Mas, em sua defesa, a empresa alegou que a limpeza do depósito era feita por uma auxiliar. Porém, explicou que, quanto ao fosso, não havia um sistema frequente de limpeza do espaço. E que, em época de enchente, já realizou a limpeza do local. A empresa confirmou que houve um período de grande incidência de dengue nos empregados da loja, informando que não sabia onde os empregados pegaram a doença, lembrando, porém, que, atrás da loja, passa um rio.

Testemunha ouvida no processo confirmou que o fosso do elevador ficava cheio de água. “O local acumulava água, mofo e bicho e a manutenção era feita de três a quatro meses. Havia muito mosquito no depósito, sendo que empregados da loja foram infectados, e, por causa da instalação de ar-condicionado nos demais pisos, havia uma quantidade menor de mosquitos nos outros andares”, contou a testemunha.

A juíza que proferiu a sentença se convenceu de que o depósito da empresa é um ambiente inadequado em razão dos odores de mofo e da presença de água proveniente de enchentes e de mosquitos. Segundo a magistrada, a empregadora é responsável por garantir um meio ambiente de trabalho sadio e seguro a todos os trabalhadores, “obrigação que não foi integralmente cumprida no caso dos autos”.

Para a juíza, a situação revela abuso da empresa, ficando demonstrada a agressão à dignidade do trabalhador, decorrente da degradação do ambiente e das condições de trabalho, em decorrência da omissão do empregador em fornecer locais de trabalho apropriados e livre de riscos. “É preocupante ter a ciência de que diversos empregados contraíram a dengue e não verificar nos autos a adoção de medidas para conter a contaminação”, ponderou.

A magistrada fixou a importância de R\$ 5 mil, a título de compensação pecuniária por dano moral, aplicando a Súmula 439 do TST. De acordo com a juíza, surgiu no caso o dever de indenizar diante da conjugação dos elementos para imputação da responsabilidade, ou seja, a conduta antijurídica da empresa. Ao conceder indenização, ela levou em conta a natureza, a gravidade e a intensidade da lesão, reveladas pelo tempo de exposição da trabalhadora ao ambiente degradante, o grau de culpa e a condição econômica da empresa. Em grau de recurso, os julgadores da Oitava Turma do TRT de Minas, por unanimidade, mantiveram a sentença nesse aspecto.

Justiça do Trabalho acolhe nulidade de contrato de trabalho intermitente para trabalhador que presta serviços de forma contínua

A Justiça do Trabalho de Minas acolheu a nulidade do contrato de trabalho, na modalidade intermitente, conforme celebrado por uma empresa do ramo de engenharia elétrica com trabalhador. Por cerca de três meses, ele exerceu na empresa a função de ajudante, sem interrupção na prestação de serviços, que se deu de forma contínua. Nesse quadro, foi reconhecido que existiu entre as partes contrato de emprego, ajustado por prazo indeterminado.

A sentença é do juiz titular da Vara do Trabalho de Itaúna-MG, que instruiu e julgou a ação ajuizada pelo trabalhador. A empresa foi condenada a proceder a devida retificação na CTPS, para fazer constar a modalidade contratual por prazo indeterminado. Apesar disso, foram rejeitados os pedidos de pagamento de aviso-prévio indenizado e suas projeções, inclusive de retificação da CTPS quanto à data de saída (projeção do aviso-prévio). É que ficou demonstrado que o trabalhador pediu demissão, tendo redigido e colocado sua assinatura em documento no qual requereu a extinção do contrato, sem prova de vício de consentimento.

“As principais características do contrato intermitente são a descontinuidade na atividade do trabalhador (alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade) e a realização de acertos (remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo-terceiro salário proporcional e repouso semanal remunerado) a cada final de período de convocação”, ressaltou o magistrado.

No caso, ficou demonstrado que o autor foi convocado pela empresa para prestar serviços nos

Trabalhador contratado para prestar serviços em Angola consegue benefícios da lei brasileira

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região determinou a aplicação da legislação brasileira no caso de trabalhador contratado no Brasil para trabalhar em Angola.

períodos de 23/10/2019 a 22/11/2019, de 23/11/2019 a 20/12/2019 e de 21/12/2019 a 15/1/2020, ou seja, sem qualquer interrupção ou solução de continuidade. Além disso, segundo observou o magistrado, ao término de cada período, foram quitados pela empregadora somente o salário, descanso semanal remunerado, horas extras e salário-família. “Note-se, por exemplo, que as férias proporcionais referentes a todo o pacto laboral foram quitadas por oportunidade da rescisão contratual e não ao término de cada período de convocação”, destacou.

Segundo o pontuado na sentença, a existência formal de contrato de trabalho intermitente torna-se irrelevante, em face do princípio da prevalência da realidade sobre a forma, o qual relega a segundo plano os aspectos formais que envolveram as partes, para fazer prevalecer a realidade vivenciada entre elas. Frisou o magistrado que, no caso, das circunstâncias apuradas emergiu realidade fática diversa do trabalho intermitente, demonstrando que o contrato de trabalho era, de fato, por prazo indeterminado.

“Portanto, impõe-se declarar a nulidade do contrato de trabalho intermitente formalmente firmado, a teor do que dispõe o artigo 9º da CLT e, em consequência, declara-se a existência da relação de emprego por prazo indeterminado”, concluiu na sentença. Houve recurso, mas os julgadores da Oitava Turma do TRT-MG confirmaram a sentença nesse aspecto.

No recurso ao TRT-RN, a Companhia alegou que o empregado foi contratado por ela, empresa totalmente estrangeira, sem sede, agência, filial ou sucursal no Brasil. Por isso, deveria ser utilizada a

legislação angolana e não a brasileira, de acordo com o Capítulo III, da lei nº 7.064, de 1982.

No entanto, o relator do processo, ressaltou que a Companhia é uma empresa com sede em Angola, mas com participação societária e comando de construtora brasileira, sendo controlada pela construtora brasileira, bem como fazendo parte do mesmo grupo econômico. Assim, a contratação pela Companhia, teria o objetivo de dificultar eventual condenação da construtora brasileira, utilizando a empresa angolana como forma de evitar a aplicação da legislação brasileira.

O autor do processo foi contratado pela Companhia angolana no Rio de Janeiro (RJ), em maio de 2017, para trabalhar no município de Cacuso, província de Malange, República de Angola.

No processo, o trabalhador pede a responsabilidade solidária da construtora brasileira, como integrante do mesmo grupo econômico da

Companhia localizada na Angola, e, por consequência, a aplicação da legislação brasileira. O autor alegou ainda que as duas empresas indicaram testemunhas em comum e foram representadas pelo mesmo advogado e preposto em audiência. Além disso, a sede da Companhia Angolana, no Brasil, seria no mesmo edifício e andar da construtora brasileira.

As ligações entre as empresas apontadas pelo ex-empregado, como as participações societárias, os mesmos representantes, testemunhas e endereço, foram destacadas pelo desembargador em seu voto. Desse modo, caberia às empresas provarem “que a legislação angolana protetiva do trabalho é mais favorável ao trabalhador”, o que não teria ocorrido.

A decisão da Primeira Turma do TRT-RN foi por unanimidade ao reconhecer a responsabilidade solidária da Construtora brasileira em relação a todas as obrigações trabalhistas no caso.

Trabalhador que recebia “vaiais” de colegas será indenizado por assédio moral

A Justiça do Trabalho condenou uma produtora de suínos a pagar uma indenização de R\$ 10 mil a um trabalhador haitiano que era frequentemente tratado pelos colegas brasileiros com vaias e urros, tendo sido também alvo de brincadeiras do próprio supervisor. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O haitiano atuava no carregamento de rebanhos para caminhões e relatou que era hostilizado com frequência pelos colegas brasileiros, que zombavam de seus problemas de saúde e tinham o hábito de vaiá-lo. Ele também teve o armário arrombado e, em certa ocasião, após comunicar reservadamente ao superior que estava passando mal do intestino, passou a ser alvo de chacotas do grupo.

As agressões foram testemunhadas por um colega que confirmou que os brasileiros tinham o mau hábito de “vaiar, urrar e rir” do haitiano, sem que nenhuma providência fosse tomada pela chefia. O trabalhador estrangeiro, então, passou a fazer refeições fora do refeitório da empresa para não ser incomodado.

O magistrado considerou o conjunto de provas apresentadas, insuficiente para caracterizar a culpa do empregador. Na avaliação do juízo, o depoimento indicou existir um relacionamento ruim entre os brasileiros e os demais empregados estrangeiros — haitianos e venezuelanos — mas não teria evidenciado a responsabilidade da empresa. “Incumbe à ré manter a ordem e disciplina dentro da empresa, contudo, está fora do seu alcance proporcionar integração ou amizade entre os empregados”, apontou a decisão, apontando a ausência de informações mais detalhadas sobre os episódios e o fato de a testemunha trabalhar em outro setor da companhia.

A defesa do empregado apresentou recurso ao Tribunal que por maioria de votos reformou a decisão e entendeu haver elementos para caracterizar a omissão do empregador.

Em seu voto, o relator afirmou que empresas que contratam trabalhadores estrangeiros têm a obrigação de atuar ativamente contra práticas de discriminação.

“Entendo que era necessária uma política de combate a qualquer discriminação quanto aos estrangeiros ou, ao menos, a busca pela integração no ambiente de trabalho, evitando qualquer tratamento degradante, o que não ocorreu”, argumentou o magistrado, ressaltando que a testemunha disse ter presenciado as agressões.

O relator pontuou ainda que as práticas relatadas não podem ser consideradas brincadeiras leves e deveriam ter sido imediatamente repudiadas pelo superior. “Não se está falando em amizade entre os colegas de trabalho, mas sim em respeito. O superior que age abusivamente incentiva os empregados a agirem com o mesmo desprezo”, concluiu.

Empresa terá de indenizar empregado ofendido em grupo corporativo de *WhatsApp*

Um empregado de uma autarquia municipal vai receber uma indenização de R\$ 10 mil por ter sido ofendido repetidas vezes por um colega em um grupo de *WhatsApp* criado e mantido pelo órgão público. A decisão, tomada por unanimidade, é do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

As mensagens foram compartilhadas em um grupo com mais de 200 membros, criado para aprimorar a comunicação interna da entidade. O agressor acusou o empregado de ser preguiçoso e de inventar problemas de saúde para não trabalhar. O homem também foi alvo de brincadeiras com montagens usando seu rosto e ouviu insinuações sobre a esposa.

A primeira instância condenou a companhia a indenizar o empregado em R\$ 10 mil. Na avaliação do julgador, o empregador não adotou nenhuma iniciativa para evitar a reiteração das ofensas, mesmo após as reclamações do empregado.

“Ainda que virtual, é um ambiente no qual a ré tinha a obrigação de manter em condições de segurança e higiene, tal qual o ambiente físico”, afirmou o magistrado. “Apesar dessa obrigação, a ré não tomou medidas eficazes para evitar a reiteração das ofensas e, como tal, agiu com culpa decorrente da inobservância do dever geral de cautela”, acrescentou.

A autarquia recorreu ao Tribunal, alegando que o grupo não era um canal oficial e que a direção não teria como controlar as mensagens enviadas por todos os membros. A relatora considerou que a autarquia foi omissa. Para a magistrada, as mensagens demonstram tratamento grosseiro e humilhante, que não podem ser consideradas como brincadeiras inofensivas.

“A omissão frente a atitudes assediadoras induz à assimilação, pelos empregados, de que são admitidas pelo empregador”, afirmou a relatora, defendendo a manutenção da decisão de primeiro grau. “Também vulnera a confiança do empregado assediado no seu empregador, pois vê que este não adota as medidas para demonstrar que reprova as atitudes de assédio”.

Ainda em seu voto, a desembargadora também ponderou que o fato de o empregado ofendido ter sofrido punições por atos de indisciplina e insubordinação não tem qualquer repercussão sobre o julgamento.

“A conduta do empregado ofendido nada diz respeito ou guarda relação com o ofensor”, observou. “A ré tem à disposição meios de repreender eventuais comportamentos desidiosos do autor, o que não autoriza, por outro lado, omitir-se em relação às ofensas dirigidas a ele por colega de trabalho”, concluiu.

Trabalho em frigorífico presume contato com animais saudáveis, aponta decisão

A existência de protocolos sanitários e de fiscalização rígida permite presumir que animais manipulados em frigoríficos são saudáveis. A partir desse entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) fixou o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio para uma auxiliar de produção de um frigorífico.

Previsto na CLT, o adicional é um valor concedido aos empregados que trabalham expostos a agentes nocivos à saúde, como excesso de ruídos ou vibrações, frio, produtos químicos e microrganismos. Seu valor varia entre 10, 20 ou 40% sobre o salário mínimo, dependendo do enquadramento da situação na Norma Regulamentadora 15 (NR-15).

Na ação, a auxiliar cobrou o pagamento do adicional de insalubridade relatando que atuava na área de triagem e preparação dos frangos, ficando exposta a umidade, ruídos e agentes biológicos sem os equipamentos de proteção adequados. Já a empresa alegou que fornecia equipamentos capazes de neutralizar todos os agentes nocivos.

Uma perita avaliou o local de trabalho e foi favorável à concessão do adicional máximo em relação ao risco biológico. Para a especialista, o contato permanente com sangue, vísceras e carne implicou na exposição da trabalhadora a doenças infectocontagiosas — situação que, segundo a NR-15, enseja o adicional em grau máximo.

A empresa contestou o laudo argumentando que a trabalhadora manipulava animais considerados saudáveis, já que todas as aves são encaminhadas à linha de produção após serem examinadas por médicos-veterinários. A defesa do empreendimento também apontou que a região é considerada uma área livre de doenças de aves.

Na resposta às indagações, a perita apontou que o procedimento não elimina a possibilidade de contágio por doenças, conclusão que somente é alcançada após o exame do Serviço de Inspeção Federal (SIF). O argumento foi acolhido pela Vara do Trabalho, que condenou a empresa a pagar o adicional em grau máximo.

“Ainda que se saiba que a ré adota medidas de controle e de higiene em seus produtos, existe a possibilidade de exame em animais portadores de doenças infectocontagiosas, motivo de existência do SIF. Logo, o risco de contato é inegável, além de permanente”, concluiu o juízo.

O frigorífico recorreu da decisão e o processo voltou a ser julgado pelo Tribunal, que reformou a sentença e concedeu à trabalhadora o adicional em grau médio (20% sobre o salário-mínimo). Na visão do colegiado, as provas não permitem considerar que a empregada mantinha contato frequente com animais doentes. “O caráter saudável dos animais utilizados como matéria-prima pela ré é presumido”, defendeu o relator, destacando que a inspeção dos espécimes é realizada logo após o abate, de modo que apenas os empregados que atuam imediatamente antes ou durante essa operação ficariam expostos a aves doentes.

“Sua atividade econômica é notoriamente no ramo da indústria alimentícia de proteína animal para consumo humano, a qual se submete a rigoroso controle pelo Ministério da Agricultura e fiscalização do SIF. Não é sustentável a condenação por insalubridade em grau máximo, mesmo que assim o indique o laudo pericial”, concluiu o magistrado, em voto acompanhado por unanimidade no colegiado.

TRT da Paraíba reconhece a aplicação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

O Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região), em julgamento de recurso ordinário, reconheceu o caráter imperativo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de Nova York e manteve sentença da Vara do Trabalho de João Pessoa - PB, que garantiu a uma trabalhadora com deficiência o direito ao regime de teletrabalho.

A empresa terá que fazer alteração da modalidade de trabalho de presencial para o teletrabalho, de forma definitiva, devendo proceder ao imediato aditivo contratual, sob pena de pagamento de multa mensal de 5 mil reais em favor da autora.

Foi assegurado o regime de teletrabalho considerando as limitações físicas da servidora, a ausência de suporte estrutural nas instalações laborais, a pandemia COVID-19 e compatibilidade das atividades com o trabalho remoto. A trabalhadora, tetraplégica e surda em consequência de um AVC, pontuou que se comunica com prancheta de acrílico e, diariamente, encontra dificuldades para desenvolver suas atividades, por não dispor de uma estrutura mínima de acessibilidade no ambiente de trabalho, o que lhe obriga a levar uma cuidadora para auxiliá-la nas idas ao banheiro, abrir e fechar porta, ligar o computador etc.

Acrescentou que, por trabalhar em plantões de 12 horas e sem sala de descanso adequada para sua condição física, passou a sentir dores na região lombar e a usar imobilizadores de pescoço em razão de comprometimento do tronco/pescoço. Além disso, registrou que a ausência de uma conduta administrativa a coloca em situação de invisibilidade, sentindo-se discriminada, excluída e desumanizada. Ela é farmacêutica e pós-doutora pela USP.

A primeira instância destacou que a autora foi aprovada em concurso público realizado em 2014 e admitida em 2015 para o cargo, em vaga destinada às pessoas com deficiência. Sendo assim, é injustificável o fato de a empresa, após mais de 5 anos de relação de emprego, ainda não ter proporcionado ambiente de trabalho digno e adequado às necessidades específicas da profissional, principalmente quanto às instalações sanitárias. As normas técnicas da ABNT (NBR 9050) preveem necessidade de espaço interno que permita um giro da cadeira de 360º e torneiras que devem ser acionadas por alavancas ou sensores eletrônicos, dentre outras.

Na segunda instância o relator afirmou: “Uma negativa arbitrária na concessão do trabalho remoto, sem motivação minimamente razoável, diante da deficiência da autora, das dificuldades motoras, da acessibilidade precária do local de trabalho e dos riscos inerentes ao ambiente laboral não se mostra aceitável, trazendo em si um verdadeiro abuso de direito no poder diretivo patronal, bem como uma violação frontal à inclusão social do trabalhador deficiente, fundamentalmente tutelada pelo ordenamento jurídico.

Ainda, destacou o relator a previsão normativa realizada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que dispõe sobre a facilitação e a viabilização dos trabalhadores nestas condições. Por fim, o relator reconheceu legítimo o direito da trabalhadora ao teletrabalho e negou provimento ao recurso da empresa.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@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

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@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