

CARTEIRA DE TRABALHO  
PREVIDÊNCIA

## **RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA**

### **DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS**

- Integração de horas extras habituais no repouso semanal repercute nas demais parcelas salariais;
- Ministro muda entendimento sobre contribuição assistencial e reconhece a constitucionalidade da cobrança;
- Justiça reconhece vínculo empregatício de trabalhadores em regime de crowdwork;
- Décima confirma demissão por justa causa de supervisor acusado de assédio sexual contra empregada;
- 2ª Turma mantém condenação de empresas por divulgar imagens das cenas de crime;
- Trabalhador dispensado durante mandato na CIPA não receberá indenização;
- Trabalhador tem justa causa por resposta agressiva a chefe em grupo de *WhatsApp*;
- Mantida justa causa de técnica de enfermagem que fez comentário ofensivo sobre recém-nascido;
- Inspetor dispensado após promoção será indenizado por expectativa frustrada de remanejamento.



## **DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS**

### ***Integração de horas extras habituais no repouso semanal repercute nas demais parcelas salariais.***

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu que o valor do descanso semanal remunerado majorado pelo pagamento habitual de horas extras deve repercutir, também, sobre outras parcelas salariais, como férias, 13º salário, aviso prévio e FGTS. O novo entendimento, definido no julgamento de incidente de recurso repetitivo (IRR), deverá ser aplicado às horas extras prestadas a partir de 20/03/23.

O caso chegou ao Tribunal Pleno a partir de decisão da Sexta Turma do TST, que verificou confronto entre os conteúdos da Súmula 19 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região e da Orientação Jurisprudencial (OJ) 394 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST e decidiu submeter o tema à sistemática dos recursos repetitivos, que viabiliza a definição de teses jurídicas sobre temas recorrentes nos recursos de revista a serem aplicadas a todos os casos semelhantes.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, no julgamento dos embargos repetitivos, aprovou, por ampla maioria, tese jurídica contrária à OJ 394. Aprovada em 2010, o verbete previa que a majoração do repouso semanal remunerado (RSR), em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercutiria sobre essas parcelas, pois isso representaria dupla incidência (bis in idem).

Com a confirmação dessa mudança de entendimento, a Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos do TST avalia o cancelamento ou a alteração da OJ.

Por fim, prevaleceu, no julgamento, a proposta de que a decisão tenha eficácia a partir da data do julgamento (20/03/2023). O relator propôs a inserção dessa data na nova redação da OJ, para facilitar sua aplicação correta por empresas, juízes e tribunais regionais e, conseqüentemente, reduzir a gama de recursos a respeito da matéria.

### ***Ministro muda entendimento sobre contribuição assistencial e reconhece a constitucionalidade da cobrança.***

Por meio de voto proferido na última sessão virtual do Plenário virtual do STF, o Ministro Gilmar Mendes alterou posição anterior para acompanhar o voto do Ministro Luís Roberto Barroso e considerar constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem cobradas dos empregados da categoria, ainda que não sindicalizados – entretanto, assegurando o direito de oposição.

O voto foi proferido no julgamento de Embargos de Declaração opostos contra o acórdão proferido no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935 da Repercussão Geral). Anteriormente, quando do julgamento do mérito do ARE 1.018.459 (Tema 935), ocorrido em 23/2/2017, o Plenário do STF havia reafirmado sua própria jurisprudência no sentido de que seria inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuição assistencial compulsória a empregados da categoria não sindicalizados.

Nesse novo cenário, em que os trabalhadores não mais arcam com a contribuição sindical obrigatória, os Ministros Luís Roberto Barroso e, agora, Gilmar Mendes, passaram a entender pela constitucionalidade da instituição, por acordo ou convenção coletiva, da chamada contribuição assistencial, imposta a todos os empregados da categoria, mesmo que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

A contribuição assistencial, caso o Plenário do STF acompanhe a posição dos Ministros Luís Roberto Barroso e Gilmar Mendes, somente poderá ser cobrada dos empregados da categoria não sindicalizados (i) se pactuada em acordo ou convenção coletiva e (ii) caso os referidos empregados não sindicalizados deixem de exercer o seu direito à oposição.

### ***Justiça reconhece vínculo empregatício de trabalhadores em regime de crowdwork***

Trabalhadores de uma empresa que operava em regime de terceirização online (crowdwork) obtiveram o reconhecimento ao vínculo empregatício em Ação Civil

Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. De acordo com a decisão proferida pela 17ª Turma do TRT da 2ª Região, a companhia, que atua na área de atendimento virtual ao cliente, deve ainda se abster de contratar profissionais em modalidades de trabalho diversas quando estiverem presentes os requisitos da relação de emprego.

No caso, de acordo com os autos, os empregados tinham como atividade acompanhar o passo a passo de atendimento automático realizado por um robô, intervir caso o sistema falhasse em solucionar os problemas, corrigir o erro com a solução adequada e alimentar o sistema para aperfeiçoar a inteligência artificial.

Ainda, segundo testemunha ouvida em audiência, os trabalhadores eram cobrados pela qualidade do trabalho e rapidez na execução e a remuneração por tempo conectado era baixa, sendo R\$ 0,11 por minuto, havendo, portanto, a necessidade de longa permanência no sistema. Fatores que indicam “nítida incidência da subordinação algorítmica”.

De acordo com a magistrada, uma série de elementos demonstram que o caso se trata de “terceirização em ambiente virtual”, com constante “subordinação telemática”, tendo em vista a seleção realizada por análise curricular, a submissão dos trabalhadores a treinamento fornecido pela empresa, as escalas fixas de trabalho e a obrigatoriedade de abrir uma microempresa individual (MEI).

### ***Décima confirma demissão por justa causa de supervisor acusado de assédio sexual contra empregada***

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região reverteu sentença que havia convertido a demissão por justa causa para dispensa imotivada de um supervisor de armazém acusado de tentar estuprar uma funcionária. Para o relator do caso, o relato dos fatos feito pela vítima é estupefante e a empresa agiu corretamente em demitir o funcionário imediatamente, por justa causa, para garantir a segurança da trabalhadora.

No caso, o autor da reclamação afirmou que foi indevidamente dispensado por justa causa, por conta de uma denúncia contra ele por tentativa de estupro contra uma empregada da empresa. O trabalhador diz que não cometeu o alegado assédio sexual, que não houve provas da denúncia, que se trataria de vingança da

empregada e que a empresa estava tentando se exonerar do pagamento das verbas rescisórias no caso de dispensa sem justa causa.

Em decisão de primeiro grau, a demissão por justa causa foi convertida em demissão sem justa causa, sob a fundamentação de que sendo o assunto extremamente delicado, caberia à empresa ter dado a chance ao funcionário de se defender em um processo de investigação. Ainda, foi apontado o fato de não haver atos similares por parte do funcionário alegando que tanto o assédio moral quanto o sexual não são condutas isoladas, mas guardam um caráter sistêmico e continuado, o que não teria havido no caso.

Ao analisar os autos, o relator questionou, em seu voto, que benefícios a denúncia da trabalhadora traria para sua carreira, para sua relação no trabalho e para sua vida pessoal e social, e lembra que, segundo pesquisas, a primeira a ser julgada nos casos de crimes sexuais é exatamente a própria vítima, a mulher.

Quanto à ausência de oportunidade de defesa para o acusado, o relator salientou que embora o direito de defesa seja um princípio, não há legislação que obrigue as empresas a oportunizarem tais dispositivos no momento da dispensa, podendo o autor se defender em juízo.

Diante da gravidade dos fatos, o magistrado entendeu que o princípio da imediatidade e a proteção da trabalhadora reclamaram medidas urgentes da empresa no sentido de garantir segurança para que a trabalhadora pudesse retornar ao serviço sem ter sua integridade ameaçada. Assim, o relator considerou que a demissão se deu por justa causa.

## ***2ª Turma mantém condenação de empresas por divulgar imagens das cenas de crime***

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região manteve condenação de empresas de segurança e ferragens em reparar danos morais à família de um gerente da ferragista morto no local de trabalho, devido à divulgação das cenas do crime. De acordo com o relator, as empresas não foram diligentes na preservação da imagem do falecido, cabendo-lhes reparar os danos morais causados pela conduta negligente.

Em primeira instância, as empresas foram condenadas a repararem em R\$ 35 mil a família do funcionário assassinado em suas dependências por entender que a empresa teria sido responsável pela divulgação de imagens do crime captadas pelas câmeras de vigilância para diversos meios de comunicação. Com isso, teria havido a exposição da imagem do trabalhador e a violação da esfera moral dos familiares.

As empresas recorreram ao tribunal para afastar a condenação. Argumentaram que, embora detivessem a exclusividade das imagens do circuito interno de segurança, elas foram exibidas apenas para os policiais que compareceram ao local após o fato criminoso. Afirmaram, também, que os policiais pediram uma cópia das gravações, que foram entregues para o responsável pela condução do inquérito penal. Alegaram que não houve a divulgação indevida de imagens, uma vez que “por dedução lógica, nenhuma empresa quer ver o seu nome vinculado a tragédias”.

O relator afirmou que as provas nos autos indicam que as imagens do fato criminoso, ainda podem ser visualizadas em reportagens jornalísticas disponíveis na rede mundial de computadores e é possível verificar que são filmagens da tela do monitor onde foram exibidas. “Não há nenhuma evidência e nem sequer indício de que o vazamento foi promovido pelas autoridades policiais, o que não pode ser reconhecido sem prova direta, diante da presunção de legalidade e legitimidade dos atos dos agentes públicos no exercício dos seus cargos”, ponderou.

Por fim, o magistrado considerou que contemplar o momento da morte do cônjuge e do genitor e ver a imagem do seu assassinato exposta à curiosidade pública e ao ambiente, nem sempre solidário, das mídias sociais são motivos de dor e sofrimento. Tais fatos são capazes de atingir a esfera íntima e prejudicar o equilíbrio psíquico dos familiares do funcionário, presumindo-se a ofensa aos direitos da personalidade e o conseqüente dano moral, que deve ser objeto de compensação pecuniária para proporcionar às vítimas satisfação equivalente à angústia experimentada em razão da conduta lesiva.

### ***Trabalhador dispensado durante mandato na CIPA não receberá indenização***

A Justiça do Trabalho negou o pedido de indenização feito pelo empregado de uma construtora que foi dispensado durante o período de estabilidade no emprego a



que tinha direito por ser membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Ficou comprovado que o técnico de montagem formulou o pedido de demissão por problemas pessoais, mas ao tomar conhecimento dos descontos nas verbas rescisórias, em razão da modalidade da dispensa, solicitou ser desligado para ter acesso à benefícios.

No caso, a empresa afirmou que o empregado renunciou à estabilidade ao exigir o fim do contrato sob a ameaça de que, caso a empresa não o fizesse, ele paralisaria a obra na qual estava à frente de uma equipe de 1.400 trabalhadores. Ao analisar os autos, o juiz concluiu que o trabalhador pediu demissão, mas que, diante dos descontos que sofreria, viu que era mais conveniente ser dispensado, pois assim conseguiria acessar os valores do FGTS e o benefício do seguro-desemprego, que de fato recebeu por 4 meses e meio.

Além de julgar improcedente o pedido de indenização referente à estabilidade, o juiz condenou o ex-empregado a pagar à empresa multa de 2% do valor da causa por ter mentido no processo. “O reclamante escolheu pedir demissão por problemas pessoais e, assim sendo, não tinha e continua não tendo direito de alterar a verdade dos fatos para agora tentar acessar benefícios (dentre eles os decorrentes da estabilidade) que renunciou ao pedir demissão”, enfatizou o magistrado.

A postura da empresa também mereceu reprimendas, uma vez que ela produziu documentos rescisórios que permitiram que a informação falsa fosse enviada aos órgãos públicos controladores, chancelando a simulação. Desse modo, o juiz determinou o envio de comunicado à Polícia Federal, Receita Federal, INSS, Caixa Econômica Federal, Advocacia Geral da União e Ministério Público do Trabalho para eventual restituição aos cofres públicos de valor recebido indevidamente, além de apuração de conduta imprópria.

***Trabalhador tem justa causa por resposta agressiva a chefe em grupo de WhatsApp***

O tribunal manteve demissão por justa causa de motorista de ônibus que foi agressivo e desrespeitoso com o chefe em mensagem de *Whatsapp*.

No caso, ele reagiu agressivamente a uma mensagem postada pelo gerente no grupo dos motoristas com reclamação de ciclista.

O gerente colocou um áudio do ciclista reclamando que motoristas da empresa não estavam respeitando a distância mínima determinada pelas leis de trânsito. O superior hierárquico recomendou que os motoristas observassem o Código de Trânsito Brasileiro (CTB) que trata dessa distância mínima.

Houve recurso ao TRT, que manteve a justa causa, o motorista alegou que o Juízo de Primeiro Grau não levou em consideração todo o contexto do processo, em que ele tentou reverter a demissão.

O ex-empregado destacou principalmente o que seria a ausência de provas quanto aos atos de indisciplina. Afirmou, ainda, que nunca sofreu outra punição, sendo desligado sem prévia advertência ou reprimenda e devido a um ato isolado.

O desembargador afirmou, ainda, que as respostas do motorista resultam em desmoralização e constrangimento para com o gerente, “dado o seu tom agressivo, desairoso e destoante da urbanidade que deve nortear tais relações profissionais”.

Ele destacou ainda que a recomendação quanto aos ciclistas feita pelo superior foi dirigida indiscriminadamente a todos do grupo, não sendo endereçada somente ao ex-empregado, “a título de cobrança ou ordem desmedida, tornando ainda mais desproporcional e grave a reação do empregado”.

Para o desembargador, a justa causa, no caso, se configura “como proporcional à indisciplina cometida pelo autor, que admoestou com desrespeito superior da empresa, não sendo a hipótese de se aplicar a gradação punitiva”.

“A agressão verbal a colega de trabalho ou a superior hierárquico já é motivo suficiente para a dispensa por justa causa do empregado, com amparo no art. 482, “h”, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT”, concluiu o magistrado.





### ***Mantida justa causa de técnica de enfermagem que fez comentário ofensivo sobre recém-nascido***

Julgadores mantiveram a dispensa por justa causa de técnica de enfermagem que tratou com rispidez paciente que havia dado à luz filhos gêmeos e fez comentário ofensivo em relação a um dos bebês, comparando-o com um “macaquinho”. Nesse contexto, foi dado provimento ao recurso da empregadora, uma instituição de saúde, para modificar sentença que havia anulado a justa causa.

De acordo com o desembargador, que atuou como relator e cujo voto foi acolhido pelos julgadores, o comportamento da técnica de enfermagem denota a ausência de postura profissional condizente com o cargo ocupado e respalda a dispensa por justa causa fundada na alínea “j” do artigo 482 da CLT. O julgador ainda verificou ter sido atendido o princípio da imediatidade, considerando que a denúncia da paciente foi levada à ouvidoria no dia seguinte ao ocorrido e, quatro dias depois, após a apuração dos fatos, a técnica de enfermagem foi dispensada por justa causa.

Na avaliação do relator, a prova oral produzida no processo provou a conduta inadequada da profissional, de forma a inviabilizar a fidúcia necessária à continuação do vínculo de emprego e autorizar dispensa por justa causa. Concluiu-se que, dessa forma, a empregadora se desvencilhou do ônus da prova, nos termos do artigo 818, II, da CLT, comprovando a prática de ato de improbidade cometido pela trabalhadora, na forma do artigo 482, “j”, da CLT, suficiente para a ruptura contratual.

Os fatos narrados foram, em parte, admitidos pela própria profissional. Em depoimento, ela confessou ter se referido ao filho da paciente como “macaquinho”. Contudo, contextualizou a expressão na seguinte frase: “o seu filho/bebê é cabeludinho, igual à minha filha, que parecia um macaquinho”. Segundo afirmou a trabalhadora, ao iniciar o plantão, a mãe já estava chorosa e agitada, porque queria um acompanhante, o que não era permitido pela maternidade.

A profissional reconheceu que a paciente se encontrava em uma situação delicada, tendo em vista que havia dado à luz gêmeos e que os dois bebês estavam internados na UTI pediátrica e que essa situação deixa a mãe apreensiva e vulnerável, o que, no seu entender, levou a uma reação exagerada e

desproporcional em relação ao ocorrido. Contou que foi chamada pela direção da maternidade três dias após o ocorrido, quando foi questionada sobre a utilização da palavra "macaco" em relação a um bebê internado na UTI. Acrescentou que confirmou o fato, contudo, com a explicação de que a declaração não teve cunho discriminatório ou ofensivo.

Para o relator, as declarações da própria profissional não deixaram dúvida sobre a existência do comentário com a utilização de expressão pejorativa.

Com relação à forma como a mãe dos gêmeos foi tratada pela técnica, a própria paciente, ouvida como testemunha da empregadora, disse que foi atendida pela ex-empregada após o nascimento de seus filhos, e que, em uma determinada noite, foi tratada de forma ríspida e inadequada, não tendo recebido qualquer auxílio por parte da técnica de enfermagem, embora ela estivesse responsável pelos dois bebês, que, segundo alegou, choravam muito.

Testemunha apresentada pela instituição de saúde, que ocupava o cargo de enfermeira e assumiu o plantão após o término da jornada da técnica de enfermagem, relatou que foi comunicada por outra enfermeira, pela secretária e pela paciente sobre os fatos ocorridos. Contou que a paciente lhe disse que não havia sido bem tratada pela técnica de enfermagem, que se mostrou indisponível para ajudar com os bebês e que comparou um deles a um "macaquinho". Declarou que levou o fato ao conhecimento da coordenadoria e que a mãe estava muito chorosa e abalada emocionalmente. Afirmou que a paciente do leito ao lado também lhe relatou os mesmos fatos informados pela mãe.

Para o relator, "a situação da puérpera é ainda mais delicada quando o bebê a que deu à luz demanda, por alguma razão, internação em UTI pediátrica, o que deixa a mãe, já fragilizada pelo estado puerperal, ainda mais apreensiva".

Na avaliação do desembargador, a conduta profissional esperada da técnica de enfermagem era de acolhimento e cuidado com a mãe e com os filhos recém-nascidos, sobretudo porque esta não contava com qualquer outra ajuda, em razão de regras internas da própria maternidade, sendo as técnicas e enfermeiras as únicas pessoas com quem poderia contar. "O infeliz comentário da técnica de enfermagem em relação a um dos bebês, ainda que sem intenção pejorativa ou



racista, sem dúvida, é ofensivo, sobretudo sem qualquer contextualização quando realizado e, ainda, desprovido de um necessário e esperado pedido de desculpas posterior”, registrou o relator.

De acordo com o relator, as explicações da ex-empregada não afastam a gravidade do ocorrido, mesmo porque, tratando-se de profissional experiente e que lidava, diuturnamente, com mães em situação de vulnerabilidade, “deveria ter ciência de que determinados comentários não são adequados e devem ser evitados, sobretudo se passíveis de interpretações ambíguas”.

Além disso, na visão do relator, acolhida pelos demais julgadores, a profissional não procedeu de forma adequada no decorrer do plantão, tendo tratado a paciente com rispidez e deixado de lhe oferecer o necessário auxílio com os bebês recém-nascidos, situação que foi considerada ainda mais grave por ter ocorrido no período noturno, quando a mãe já estava cansada dos cuidados destinados aos filhos ao longo de todo o dia.

***Inspetor dispensado após promoção será indenizado por expectativa frustrada de remanejamento.***

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de um inspetor de qualidade de uma empresa de tecnologia a reparação pela frustração de sua expectativa de remanejamento. A promessa da empresa de mantê-lo no emprego, caso o novo setor para onde ele fora promovido não desse certo, não foi cumprida. Para o colegiado, a conduta foi abusiva.

O relator do recurso de revista do trabalhador explicou que não se discute o direito de a empresa dispensar empregados, mas se, ao exercer esse direito, teria observado as normas de conduta inerentes à relação de trabalho, evitando possíveis danos ao trabalhador. Na sua avaliação, o fomento a uma expectativa de direito à continuidade do vínculo, frustrada sem justificativa plausível, causa prejuízos não apenas financeiros, mas também psíquicos, com a repentina quebra da confiança.

Para o relator, a conduta da empresa foi abusiva, entre outros motivos, causou sofrimento ao trabalhador relacionado à expectativa criada no âmbito familiar. Além



disso, acarretou sentimento de frustração diante da ausência da fonte de sustento financeiro e da saúde mental que o trabalho propicia.

Ao definir a indenização em R\$ 5 mil, o relator assinalou que a reparação se limita à extensão do dano sofrido. Ele levou em conta o período contratual (cinco anos), a possibilidade de superação psíquica, a lesividade da conduta da empresa e o caráter pedagógico da reparação.

## Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: [dyuassa@stoccheforbes.com.br](mailto:dyuassa@stoccheforbes.com.br)

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: [fmorais@stoccheforbes.com.br](mailto:fmorais@stoccheforbes.com.br)

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: [gotoni@stoccheforbes.com.br](mailto:gotoni@stoccheforbes.com.br)

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: [gjunior@stoccheforbes.com.br](mailto:gjunior@stoccheforbes.com.br)

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: [jferrari@stoccheforbes.com.br](mailto:jferrari@stoccheforbes.com.br)

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: [lribeiro@stoccheforbes.com.br](mailto:lribeiro@stoccheforbes.com.br)

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: [mgraciana@stoccheforbes.com.br](mailto: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](http://www.stoccheforbes.com.br)

SÃO PAULO | RIO DE JANEIRO | BRASÍLIA | BELO HORIZONTE | RIBEIRÃO PRETO