



CARTEIRA DE TRABALHO DIGITAL

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS SUPERIORES

- Bônus de assinatura não repercute sobre parcelas salariais;
- Supremo Tribunal Federal reafirma inconstitucionalidade da Taxa Referencial para débitos trabalhistas;
- Mantida justa causa de empregado que divulgou dados sigilosos da empresa a terceiros;
- Empregado demitido pode adquirir ações da empresa durante o período de carência;
- Reconhecida a possibilidade de acordo individual sobre PLR com trabalhador hipersuficiente;
- Empregado que falou mal da empresa em grupo de WhatsApp é despedido por justa causa;
- Banco é condenado em R\$ 275 milhões por metas abusivas, assédio moral e adoecimentos mentais;
- Empresa que informa dispensa por justa causa de empregado a terceiros é condenada por danos morais;
- Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade;
- Empresa que não inibiu condutas racistas entre colegas de trabalho deve pagar indenização; e
- Empregado que desenvolveu transtorno de adaptação em razão do trabalho deve ser indenizado.



DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS SUPERIORES

Bônus de assinatura não repercute sobre parcelas salariais

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) decidiu que o pagamento prévio de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) feito por um banco a uma empregada, antes da contratação, não repercute sobre outras parcelas salariais na rescisão contratual. Segundo o Tribunal, o bônus deve ser considerado como de natureza indenizatória e não salarial.

As “luvas” ou “bônus de contratação” vêm sendo alvos de debate nos últimos anos, sendo que, em 2018, o Tribunal Superior do Trabalho chegou a reconhecer o caráter salarial da verba.

No caso da gerente do banco que ingressou com a ação trabalhista, o pedido havia sido julgado procedente em primeira instância, justamente com base na jurisprudência do TST. Porém, quando do julgamento pelo TRT da 12ª Região, o relator compreendeu que a verba é paga com a intenção de resguardar o trabalhador em relação aos riscos assumidos pela ruptura do emprego anterior, sem habitualidade e, portanto, constitui verba de natureza indenizatória.

Atualmente o posicionamento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho é de que a verba tem natureza salarial, mas delimitando-se os encargos incidentes de acordo como o bônus é pago. Assim, se o bônus for pago em uma única parcela, seus reflexos devem ser limitados aplicando-se, analogicamente, a Súmula 253 do TST, de forma que, sua repercussão se limita ao depósito do FGTS referente ao mês de seu pagamento e a respectiva indenização de 40%, pois seus reflexos se esgotam no próprio mês do seu pagamento. Caso a verba seja paga em parcelas, de forma diluída no contrato de trabalho, elas serão integradas plenamente no salário, à semelhança das gratificações habituais periodicamente entregues.

Supremo Tribunal Federal reafirma inconstitucionalidade da Taxa Referencial para débitos trabalhistas

O Supremo Tribunal Federal reafirmou a inconstitucionalidade da Taxa Referencial como índice de atualização de débitos trabalhistas.



A matéria foi objeto do Recurso Extraordinário 1.269.353, interposto por uma instituição financeira contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu a invalidade da Taxa Referencial como índice de atualização e fixou o índice IPCA-E a partir de 26/03/2015.

O presidente do Supremo Tribunal Federal, ministro Fux, relator do recurso, consignou em seu voto que o tema transcende os interesses das partes envolvidas na causa, especialmente em razão da multiplicidade de recursos que tratam da mesma controvérsia.

Em seu voto o Ministro Relator ratificou o entendimento firmado pelo Supremo nas ADI 5867 e 6021 e nas ADC (ações declaratórias de constitucionalidade) 58 e 59, em que o plenário declarou a inconstitucionalidade da aplicação TR para a correção monetária de débitos trabalhistas, estabeleceu parâmetros a serem observados até que sobrevenha solução legislativa e modulou dos efeitos da decisão, com o fim de garantir segurança jurídica e isonomia na aplicação do novo entendimento.

Com esse entendimento, a Corte reafirmou que até a deliberação do Poder Legislativo, devem ser aplicados o índice IPCA-E, na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa Selic.

Mantida justa causa de empregado que divulgou dados sigilosos da empresa a terceiros

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) reformou sentença de primeiro grau mantendo, assim, a justa causa aplicada pela empresa ao reconhecer que houve violação dos deveres contratuais pelo trabalhador. No voto, o desembargador-relator trouxe trecho do próprio site do Banco Central que define banco como instituição especializada em guardar dinheiro; intermediar esse dinheiro entre poupadores e aqueles que precisam de empréstimos; além de providenciar serviços como saques, empréstimos, investimentos, entre outros. O magistrado chama atenção também para o fato de que a Comissão de Valores Imobiliários (CVM) não regula as criptomoedas (como a bitcoin) por não

possuírem valor mobiliário. A CVM é o órgão que fiscaliza e normatiza o mercado de capitais. Com a decisão, ficou mantido entendimento do 1º grau, e não foram concedidos à profissional direitos baseados em convenções coletivas dos bancários, como: reajuste e piso salarial, auxílios refeição e cesta alimentação e participação nos lucros e resultados. 03 A justa causa foi aplicada a empregado, que exercia o cargo de coordenador de TI e teve acesso à informação sigilosa da empresa, por meio de seu subordinado, que ao ser chamado para restaurar a máquina de um diretor da empresa, se deparou com um arquivo sigiloso. O coordenador, além de não reportar aos seus superiores que o subordinado havia acessado indevidamente o arquivo, divulgou as informações nele contida a outro subordinado. Em recurso, a empresa alegou que o empregado violou as regras da empresa ao ter acesso a informações confidenciais e repassar a informação a terceiros. Ao analisar o caso, o relator do processo, reconheceu a falta praticada, ainda que a informação não tenha sido divulgada amplamente na empresa. Diante dos fatos, o desembargador considerou a medida disciplinar adotada “adequada e proporcional”, já que verificada a quebra de fidúcia necessária para o exercício da função que até então o empregado desempenhava como chefe de setor. Assim, reformou a sentença para reconhecer a validade do ato de dispensa por justa causa.

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

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

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

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

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

Reconhecida a possibilidade de acordo individual sobre PLR com trabalhador hipersuficiente

Na origem, diversos sindicatos acionaram a Justiça do Trabalho, por meio de ação civil coletiva, alegando que, contrariamente ao que dispõe a Lei 10.101/2000, os empregadores utilizaram a via do acordo individual com trabalhadores portadores de diploma de nível superior e com salário mensal superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social para tratar da PLR.

A Terceira Turma do Tribunal Regional da 10ª Região (DF/TO) negou provimento ao recurso da Federação Nacional dos Urbanitários contra sentença que considerou legal o fato de empresas ligadas à área de energia terem realizado acordos individuais sobre Participação nos Lucros e Resultados com empregados hipersuficientes. De acordo com o entendimento, não há ilegalidade na negociação individual de (PLR) no caso de trabalhadores que recebam mais do que o dobro do limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

Ao julgar o Recurso, o relator, alegou que, embora não se trate de revogação tácita, a Lei nº 13.467/17 trouxe disposição especial e que deve prevalecer sobre o critério geral anterior, possibilitando expressamente uma nova hipótese de negociação individual de PLR, no caso de empregados hipersuficientes, não vislumbrando, portanto, ilegalidade no procedimento adotado pelas empresas.

Empregado que falou mal da empresa em grupo de WhatsApp é despedido por justa causa

De acordo com os desembargadores da 6ª Turma do TRT da 4ª Região, as mensagens enviadas por um auxiliar administrativo, para um grupo composto por pessoas estranhas à instituição de ensino onde ele atuava, com o objetivo de desqualificar a empresa perante terceiros, viola a boa-fé objetiva e autoriza o rompimento do contrato de trabalho por justa causa.

Na conversa, o empregado acusou a faculdade de designar professores sem formação para ministrar disciplinas, e disse que a instituição “é um lixo”, entre outras declarações ofensivas. O empregado não negou as alegações, mas argumentou que as falas foram expostas a um grupo privado, e não em uma rede social.

A decisão de primeiro grau considerou que a manifestação do empregado configura a falta grave disposta na alínea “k” do art. 482 da CLT, “sendo motivo para ruptura do contrato em razão da quebra da confiança e ruptura do ânimo de continuidade da relação empregatícia”. O auxiliar administrativo recorreu.

Ao analisar o Recurso, a relatora do caso manifestou que “ainda que se admita o direito de liberdade de expressão de qualquer pessoa, seja no mundo real ou pela internet, a desqualificação do trabalho prestado pela empresa viola a boa-fé objetiva que se espera de ambas as partes no desenrolar de um contrato de trato sucessivo”. Segundo ela, os comentários do empregado ultrapassam os limites do razoável e prejudicaram a imagem da empresa perante terceiros, sendo válida a justa causa aplicada.

Banco é condenado em R\$ 275 milhões por metas abusivas, assédio moral e adoecimentos mentais

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região manteve a condenação de um banco privado em pagar indenização no valor de R\$ 275 milhões por danos morais coletivos em razão de metas abusivas, adoecimentos mentais e assédio moral.



Uma das determinações judiciais obriga o banco a não adotar metas abusivas, nem permitir, tolerar ou praticar, por seus gestores e prepostos, práticas que configurem assédio moral, como humilhações, xingamentos, ameaças de demissões, constrangimentos, coação, agressão, perseguição, entre outros. Atitudes essas utilizadas com frequência quando empregados não atingem metas comerciais e são responsabilizados pela redução de pontuações em razão do resgate de aplicações e encerramento de contas.

A decisão do tribunal conclui pela existência de um considerável número de empregados que foram acometidos de doenças mentais, transtornos psíquicos, síndrome do pânico, estresse e depressão.

Apesar de o banco argumentar que dispõe de conduta institucional contrária ao assédio moral, a decisão observou a ausência de efetividade na extirpação de condutas inadequadas no trato pessoal dos empregados por parte de seus prepostos. Resta-lhe, de toda sorte, a culpa pela imposição de metas abusivas a serem alcançadas a todo custo.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) avaliou que a conduta ilícita do banco se reveste de elevada gravidade. Ao exigir dos bancários metas abusivas e cobranças excessivas, comete assédio moral, grave violação aos preceitos constitucionais que asseguram o trabalho decente, a saúde, a vida digna e a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

As decisões judiciais se aplicam em todas as agências e empregados da instituição no Brasil.

Empresa que informa dispensa por justa causa de empregado a terceiros é condenada por danos morais

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em São Paulo/SP, manteve condenação por danos morais de uma empresa que informava a qualquer interessado sobre a justa causa aplicada a um ex-empregado. Além de ser obrigada a pagar indenização, a companhia foi proibida de prestar informações quanto à forma de dispensa do trabalhador.

O empregado alegou ter sofrido desligamento arbitrário por justa causa. Após ajuizar reclamação trabalhista, as partes se conciliaram em audiência. Porém o empregado enfrentou dificuldades ao tentar se recolocar no mercado, sendo rejeitado após os contratantes buscarem referências junto ao antigo empregador, e serem informados da dispensa por falta grave do profissional.

Ao pedir que sua esposa ligasse para a empresa onde atuou, simulando interesse na contratação dele para um novo emprego, ela foi informada da justa causa. A ligação telefônica foi gravada e o material, anexado aos autos. Para o funcionário, foram evidentes os impactos causados em sua vida profissional e social, atingindo sua imagem e honra.

Em defesa, a companhia afirmou que não divulga publicamente informações sobre seus ex-empregados, além de acusar o trabalhador de usar provas ilícitas, com quebra de sigilo telefônico. No acórdão, os magistrados afirmaram que o caso não configura interceptação telefônica, pois não houve ato de terceiro que tenha violado a comunicação das partes.

Segundo o Tribunal, ficou evidenciado no processo que a empresa divulga, a qualquer pessoa que entre em contato telefônico, que o autor foi dispensado por justa causa, o que gerava inegável dificuldade para retorno ao mercado de trabalho, bem como ofensa à honra do trabalhador.

Diante disso, a Turma manteve a condenação do empregador em R\$ 4 mil por danos morais, além de fixar multa de R\$ 500,00 por cada informação desabonadora que preste sobre o profissional.

Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade

Uma assistente de loja que prestava serviços por meio de contrato intermitente e deixou de ser convocada para o trabalho após informar que estava grávida teve reconhecido o direito à estabilidade provisória. Com isso, a empresa deverá pagar indenização substitutiva, correspondente ao período da estabilidade gestacional, entre outras verbas.



A assistente alegava ter começado suas atividades em um estabelecimento comercial em agosto de 2018, por meio de contrato de trabalho intermitente. Em setembro de 2018, a trabalhadora confirmou que estava grávida. Após informar o fato à empresa, não foi mais chamada para prestar serviços. Após o nascimento da criança, também não pôde receber o auxílio-maternidade do INSS, pois a empregadora não havia assinado requerimento que permitiria o acesso ao benefício.

Na reclamação trabalhista, constatou-se que, a partir de outubro de 2018, a assistente deixou de ser chamada pela empresa. Em primeiro grau, a Justiça do Trabalho entendeu que isso foi consequência da gravidez. Dessa forma, considerou que houve rescisão indireta do contrato, decorrente de falta grave da empregadora, e reconheceu o direito à estabilidade, determinando o pagamento da indenização correspondente.

O Tribunal Regional do Trabalho, ao julgar recurso, destacou que a atitude da empresa violou diretamente a dignidade da pessoa humana e o princípio de proteção à trabalhadora, uma vez que, ao tomar ciência da gestação, deixou a empregada ociosa por cerca de um ano.

No Tribunal Superior do Trabalho, o ministro relator consignou que mesmo nos contratos intermitentes, os trabalhadores não estão descobertos da proteção constitucional contra atos discriminatórios, como foi constatado no caso. Ainda, observou que os fatos que levaram ao reconhecimento da rescisão indireta se originaram da própria gravidez, e não se pode falar em inexistência do direito à respectiva estabilidade provisória.

Empresa que não inibiu condutas racistas entre colegas de trabalho deve pagar indenização

O TRT da 2ª Região manteve condenação no valor de R\$ 10 mil à empresa de serviços e consultoria, por dano moral a uma trabalhadora ofendida com termos como “neguinha fuleira” e “com cara de escravo”. As ofensas ocorreram entre colegas de trabalho via áudios no WhatsApp e foram disseminados até serem exibidos à mulher.

Após ouvir a gravação, a empregada, que alegou não ter condições de trabalhar, foi autorizada a ir para casa. A testemunha da profissional informou que quando prestou auxílio à colega foi reprimida pelo seu superior sob a alegação de que deixou o posto de trabalho. Na ocasião, o supervisor disse para a mulher encarar a situação em tom de brincadeira.

Em depoimento, o supervisor informou que nenhuma penalidade foi aplicada ao ofensor. Segundo ele, o setor de recursos humanos justificou que a situação havia ocorrido fora do ambiente corporativo, por isso não havia ação a ser tomada. Para o relator, o mero fato de as agressões racistas terem sido proferidas em aplicativo de mensagens e fora do local de trabalho em nada isenta o empregador, que não puniu o agressor tampouco comprovou orientação aos funcionários para inibir ações similares futuras.

Nas palavras do julgador, cabia à empresa combater, evitar e punir referida prática odiosa, pois as agressões decorreram do relacionamento entre seus funcionários, houve ampla divulgação no ambiente de trabalho e a empresa não cumpriu o papel de garantir a integridade psicológica da reclamante (ambiente de trabalho saudável). O dano sofrido foi considerado inequívoco e a empresa foi responsabilizada em decorrência de sua conduta omissiva.

Empregado que desenvolveu transtorno de adaptação em razão do trabalho deve ser indenizado

O ambiente de trabalho caótico e desorganizado desencadeou no empregado o transtorno psiquiátrico de adaptação, acarretando afastamento das suas funções. Esse foi o entendimento dos desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (“TRT/RS”) ao determinar o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil a um empregado de uma administradora de clínicas odontológicas.

O trabalhador tinha a função de negociador na empregadora que posteriormente enfrentou uma crise que levou ao inadimplemento dos dentistas contratados. O empregado acumulou a função de comprador de materiais, de gestão operacional



e, por fim, a função de recepcionista. Durante esse período, ele precisava lidar com clientes que vinham em busca de tratamentos que foram vendidos por ele e não foram entregues pela clínica odontológica.

Entre setembro e dezembro de 2018, afastou-se em benefício previdenciário por acidente de trabalho, em função do transtorno psiquiátrico de adaptação, diagnosticado pelo seu psiquiatra e confirmado pelo perito médico designado no processo. O juízo de primeiro grau, entretanto, entendeu que não ficou comprovado o ambiente caótico de trabalho, tampouco o fato de que o empregado se sentia culpado pela venda de serviços que não seriam entregues pela empresa. Descontente, o empregado recorreu ao TRT/RS.

Ao analisar o recurso, a relatora mencionou como meios de prova do ambiente desorganizado as sucessivas transferências do empregado para outras filiais, devido ao fechamento de unidades, bem como a fruição de benefício previdenciário que demonstrou ser incontroverso que o autor efetivamente esteve acometido de transtorno de adaptação. Assim, foi deferida a indenização por conta da doença ocupacional decorrente das deletérias condições de trabalho a que foi submetido o empregado.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@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

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