

CARTEIRA DE TRABAHO
PREVIDENCIÁRIO

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

- Justiça do Trabalho discute limites e aplicações das medidas coercitivas para garantia de dívidas trabalhistas;
- Reconhecida competência da JT para julgar ação decorrente de acidente de trabalho sofrido por profissional autônomo;
- Empresa de vigilância é condenada por assédio sexual contra empregadas;
- Trabalhadora que se apresentou à empresa doze anos depois da alta do INSS não obtém o reconhecimento do período como “limbo previdenciário”;
- Empresa que demitiu dirigente sindical e incentivou desfiliação de empregados é condenada por danos morais coletivos;
- Técnica de enfermagem deverá ser indenizada por divulgação indevida de sua imagem em rede de TV e grupos de WhatsApp.



DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

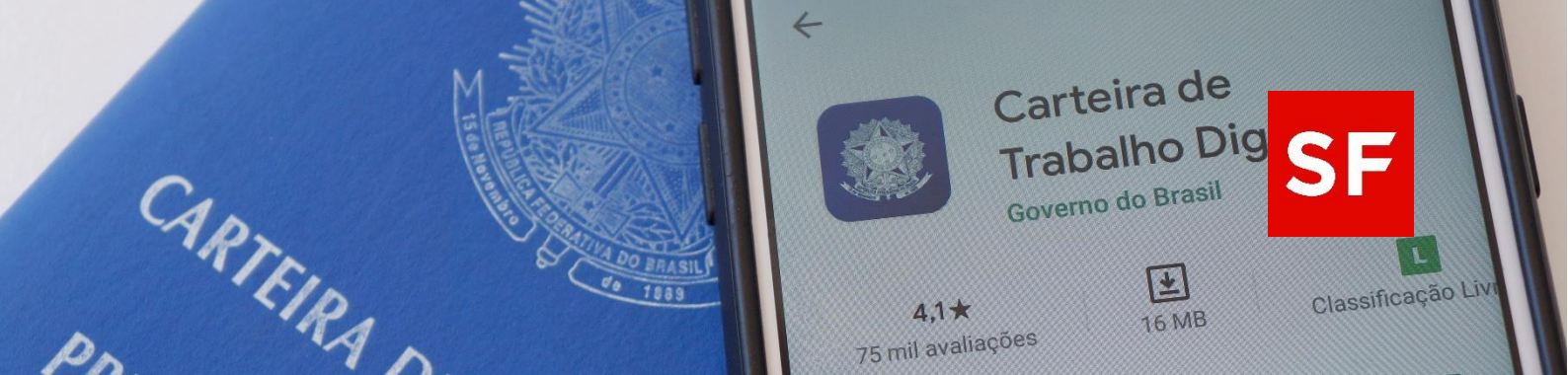
Justiça do Trabalho discute limites e aplicações das medidas coercitivas para garantia de dívidas trabalhistas.

Em duas recentes decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho pátrio, foram abordadas questões relacionadas à apreensão de documentos e bens como forma de garantir o pagamento de dívidas trabalhistas.

A primeira decisão, proferida pela 5ª Câmara do TRT da 12ª Região, determinou que a apreensão da carteira de motorista e do passaporte de um réu não deve ser utilizada como medida coercitiva para forçar o pagamento de uma dívida trabalhista. Nesse caso, a Câmara considerou que o direito de ir e vir, a dignidade da pessoa humana e os princípios de proporcionalidade e razoabilidade prevalecem sobre a utilização dessas medidas extremas, resguardando os direitos constitucionais invioláveis.

Por outro lado, na segunda decisão, o TRT da 5ª Região abordou o caso de um médico e empresário que teve seu passaporte apreendido devido a uma dívida trabalhista no Brasil. Nesse contexto, a Subseção de Dissídios Individuais II determinou que o médico deveria oferecer garantias executivas para recuperar seu passaporte, como depositar a quantia devida, apresentar seguro judicial ou nomear bens à pena. O tribunal considerou que, diante das informações disponíveis, o médico tinha condições econômicas de saldar a dívida e que sua alegação de violação de liberdades individuais não se sobrepunha à necessidade de garantir a satisfação do crédito trabalhista.

As duas decisões também levaram em consideração as recentes orientações do Supremo Tribunal Federal (“STF”) sobre o uso de medidas coercitivas para garantir o cumprimento de ordens judiciais. Enquanto a primeira decisão destacou que tais medidas devem ser reservadas para casos extremos e devem respeitar os princípios constitucionais, a segunda decisão reforçou que a escolha das medidas mais adequadas depende do contexto fático de cada situação, e que, em casos de fraude à execução, medidas restritivas de direitos podem ser adotadas para incentivar o cumprimento das obrigações pelo devedor.



Reconhecida competência da JT para julgar ação decorrente de acidente de trabalho sofrido por profissional autônomo.

A Primeira Turma do TRT-MG estabeleceu que a Justiça do Trabalho possui a competência adequada para processar e julgar ações que envolvam pedidos de indenização decorrentes de acidentes de trabalho sofridos por profissionais autônomos. Isso é válido mesmo quando tais ações são iniciadas por dependentes ou herdeiros do profissional autônomo falecido.

Este entendimento foi aplicado em um recurso interposto pela filha de um mecânico autônomo, que havia entrado com uma ação trabalhista contra uma empresa após o falecimento de seu pai em um acidente de trabalho.

Inicialmente, a sentença proferida em primeira instância declarou a incompetência da Justiça do Trabalho ao considerar a relação entre as partes como sendo de natureza civil, não trabalhista. Isso se deu com base na evidência, especialmente de testemunhos, de que o falecido exercia a atividade de mecânico de forma autônoma e esporádica para a empresa. Além disso, o fato de não ter sido pleiteado o reconhecimento de vínculo de emprego ou o pagamento de verbas trabalhistas também contribuiu para essa decisão.

Entretanto, a decisão foi modificada em instância recursal, tendo como base o artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal, e a jurisprudência consolidada na Súmula 392 do TST. Os julgadores revisaram a sentença e reconheceram que a Justiça do Trabalho é, de fato, competente para tratar do caso, determinando o retorno do processo à Vara de origem. A relatora do caso destacou que a existência de uma relação de trabalho é suficiente para atrair a competência da Justiça do Trabalho, independente da presença de um vínculo de emprego formal ou de um pedido nesse sentido.



Empresa de vigilância é condenada por assédio sexual contra empregadas.

Em recente decisão, uma empresa de vigilância foi condenada por práticas de assédio sexual cometidas por um superior hierárquico contra duas vigilantes. A 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a condenação por dano moral coletivo e estendeu os efeitos dessa decisão a todas as localidades e estabelecimentos da empresa.

O caso teve início após uma denúncia ao Ministério Público do Trabalho, que revelou que o chefe das duas vigilantes havia praticado tentativas de beijos na boca e toques nas pernas das colaboradoras terceirizadas. Uma das empregadas relatou ter sido alvo de mensagens inapropriadas em seu celular e ouvir comentários intimidantes, como ameaças veladas relacionadas ao término de seu contrato de experiência. A outra vigilante descreveu um padrão de assédio que evoluiu de cumprimentos inadequados até convites insistentes por meio de mensagens.

As vigilantes procuraram auxílio através do serviço de reclamação da empresa, mas suas preocupações não foram devidamente abordadas. Embora a denúncia tenha sido avaliada internamente, o processo ocorreu em sigilo e foi considerado improcedente. A empresa defendeu-se afirmando ter conduzido uma investigação interna e ter ouvido o empregado acusado, que negou as acusações e argumentou que não era o superior hierárquico das funcionárias em questão, pois estava alocado em outra unidade.

Ao analisar o caso, o Tribunal Regional do Trabalho condenou a empresa ao pagamento de R\$ 150 mil como indenização por dano moral coletivo. A condenação baseou-se na omissão da empresa em adotar medidas preventivas ou corretivas para evitar a situação vexatória enfrentada pelas empregadas. A decisão destacou a falta de zelo pela integridade física e moral das trabalhadoras que prestavam serviços à empresa.

Trabalhadora que se apresentou à empresa doze anos depois da alta do INSS não obtém o reconhecimento do período como “limbo previdenciário”.

A 1ª Turma do TRT da 4ª Região abordou o conceito de “limbo previdenciário”. No caso em questão, uma auxiliar de serviços gerais havia ajuizado uma ação contra a indústria de calçados onde trabalhava, alegando que a empresa não aceitou seu retorno ao trabalho após a alta do auxílio-doença. No entanto, a decisão do tribunal afastou a hipótese de limbo previdenciário, baseando-se no fato de que a empregada não se apresentou para trabalhar após a alta, mas sim doze anos após a cessação do benefício, e apenas com o objetivo de solicitar um novo encaminhamento ao INSS.

Nesse contexto, a auxiliar de serviços gerais recebeu alta do auxílio-doença em março de 2008 e, desde então, fez várias tentativas, incluindo três ações judiciais contra a autarquia previdenciária, para retomar o benefício, todas sem sucesso. Em janeiro de 2020, ela procurou a empregadora para solicitar um novo encaminhamento ao INSS, mas mesmo sendo considerada apta para o trabalho pelo departamento médico da empresa, ela não retornou às atividades alegando incapacidade para trabalhar. A empresa, após considerá-la apta, rescindiu o contrato sem justa causa.

No julgamento, o relator do caso confirmou a sentença inicial, explicando que a responsabilidade da empregadora pelo pagamento dos salários durante o “limbo previdenciário” surge quando, apesar da alta previdenciária, a empresa impede o retorno do empregado ao trabalho, considerando-o inapto no exame de saúde ocupacional. No entanto, a decisão ressaltou que, no caso em questão, foi a própria empregada que se recusou a retornar ao trabalho após ser considerada apta pela empresa, alegando incapacidade e buscando restabelecer o benefício previdenciário. Como resultado, o tribunal concluiu que não havia responsabilidade da empregadora nesse contexto.

Empresa que demitiu dirigente sindical e incentivou desfiliação de empregados é condenada por danos morais coletivos.

A 2ª Turma do TRT da 4ª Região condenou uma empresa do ramo de laticínios ao pagamento de R\$ 200 mil a título de indenização por danos morais coletivos ao sindicato ao qual a empresa estava afiliada. A juíza também ratificou a concessão de uma tutela provisória que exigia que a empresa se abstinhasse de práticas antissindicaís e continuasse as negociações coletivas com o sindicato.

No decorrer de 2019, a empresa iniciou negociações coletivas com uma Federação, alegando irregularidades na representação do sindicato ao qual estava vinculada. De acordo com relatos de testemunhas, a empresa promoveu reuniões nas quais seus representantes questionaram a legitimidade do sindicato e desencorajaram os trabalhadores a manterem a filiação sindical. Além disso, um dirigente sindical, que também era empregado da empresa, foi demitido após contestar a versão da empresa e aconselhar seus colegas a não aderirem à nova filiação proposta.

Na primeira instância, a juíza reconheceu que a demissão do dirigente teve a intenção de enfraquecer a atuação do sindicato, indo contra o princípio de livre atuação das entidades sindicais. Na segunda instância, o relator do caso identificou abuso de poder, citando provas documentais que demonstraram a solicitação efetiva da empresa para que seus empregados se filiassem à Federação. O magistrado ressaltou que essa situação gerou desconforto e insegurança na classe profissional.

Técnica de enfermagem deverá ser indenizada por divulgação indevida de sua imagem em rede de TV e grupos de WhatsApp.

Uma técnica em enfermagem será indenizada pela fundação de saúde onde atua há mais de duas décadas. O caso surgiu a partir da divulgação indevida de sua imagem em uma rede de TV nacional e em grupos de WhatsApp entre colegas de trabalho. As imagens da câmera de monitoramento do hospital foram veiculadas, dando margem à interpretação equivocada de que a profissional e outra colega teriam evitado o pagamento de suas refeições.



A técnica de enfermagem passou por um processo administrativo após liberar a passagem de uma colega ao refeitório sem o devido registro, alegando problemas na catraca. A comissão responsável pelo caso concluiu que houve burla no sistema de registro de acesso, mas observou que ambas as funcionárias haviam pago por suas refeições e que questões frequentes de acesso ao refeitório ocorriam. A técnica em enfermagem recebeu uma suspensão de cinco dias como pena.

Ao analisar o pedido de anulação do processo administrativo e de reparação por danos morais, a relatora do caso considerou a ausência de gradação adequada das penalidades. Ela destacou que a conduta da profissional não justificava uma suspensão de cinco dias, especialmente considerando a falta de prejuízo à empresa. Quanto ao dano moral, a desembargadora apontou que a exposição da imagem da técnica de enfermagem foi o motivo para a indenização, destacando que a divulgação das imagens ocorreu inclusive através de orientação do diretor da empresa para a reportagem televisiva.

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

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

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