



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

## RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Junho 2021

### DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

#### **Empresa que fez "paredão de eliminação" entre empregados é condenada por dano moral**

A Justiça do Trabalho do Ceará condenou uma empresa de turismo a pagar indenização por danos morais à consultora de vendas que foi demitida após votação pelos colegas de trabalho, em um procedimento tipo “paredão de eliminação do BBB”. A decisão foi publicada no início do mês de maio e determina o pagamento das verbas rescisórias, além dos danos morais. O valor total da condenação foi em torno de R\$ 14 mil.

Em abril de 2020, a consultora de vendas ajuizou ação trabalhista contra duas empresas. A empregada informou que foi contratada em julho de 2019 e que foi demitida pouco mais de um mês após sua admissão, mas não recebeu as verbas trabalhistas a que teria direito.

A trabalhadora narrou que recebia tratamento constrangedor por parte de seu superior hierárquico. O gestor restringia as idas ao banheiro, além da alimentação dos empregados. Sua

demissão foi concretizada através de um procedimento inspirado no “paredão de eliminação do BBB”, em referência ao popular programa de televisão Big Brother Brasil.

Na ocasião da “eliminação”, os empregados foram coagidos a votar em um colega de trabalho e dizer o porquê este deveria ser dispensado. A consultora foi escolhida por meio desse “paredão”. Ela alega que ainda sofre com depressão e traumas psicológicos em decorrência dessa exposição.

Constou no registro de audiência de instrução que uma das testemunhas foi também desligada na mesma situação. “Depois de atender entre 5 e 6 clientes, o gestor reuniu todos e os levou para uma antessala, alegando que eles não haviam efetuado nenhuma venda e que eles só estavam preocupados em comer; informou que naquele exato momento ia fazer um “Big Brother” e mandou escolher um vendedor e um fechador para



para votar para sair da equipe; que naquele momento o depoente ficou constrangido e se recusou a votar”, registrou o magistrado na fundamentação da sentença.

Uma das empresas em sua contestação, negou o vínculo de emprego com a ex-empregada, tampouco qualquer prestação de serviços a seu favor. Requereu pela improcedência total dos pedidos e condenação da reclamante em multa por litigância de má-fé.

Por sua vez, a outra ré alegou que não houve relação jurídica com a vendedora, sustentando que sua real empregadora era a outra empresa, negando a existência de grupo econômico.

A decisão de primeiro grau julgou parte dos pedidos procedentes e condenou solidariamente as

empresas, de forma que todos os devedores são responsáveis pela totalidade da obrigação.

Diante das provas documentais e testemunhais, o magistrado reconheceu a ocorrência do assédio moral. “A hipótese de assédio pela chefia, ensejando dano moral indenizável, sem sombra de dúvidas restou provado nos autos. A prova foi sobeja em confirmar a dispensa da reclamante através de um paredão realizado pelo superior hierárquico, expondo a autora a uma situação extremamente vexatória e humilhante na presença dos demais empregados”, destacou o julgador.

A sentença determinou a anotação da carteira de trabalho, o pagamento de aviso-prévio, 13º salário, férias, horas extras, repouso semanal remunerado, multa, FGTS e indenização por danos morais. O processo se encontra em fase recursal, em que as partes podem manejar recurso contestando a decisão.

## **Adicional de insalubridade de 40% é devido a profissionais da saúde expostos à covid-19**

O Pleno do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará determinou o pagamento de adicional de insalubridade de 40% para os profissionais da saúde expostos aos riscos da covid-19. A medida, tomada em julgamento realizado na sexta-feira (28/5), vale enquanto durar o estado de calamidade pública e abrange todos os profissionais representados pelo ente sindical demandante.

Desde o início da pandemia do coronavírus, o sindicato ingressou com várias ações pedindo adicional de insalubridade em grau máximo para os trabalhadores. Em primeira instância, os magistrados indeferiram as liminares para implantação imediata do adicional e determinaram a realização de perícia. Inconformado, o sindicato recorreu ao segundo grau, por entender que não há necessidade de prova pericial, alegando que o nível máximo de infecção pela covid-19 é notório.

No pedido de majoração do percentual de 20% para o grau máximo de insalubridade (40%), a entidade sindical defendeu que os empregados estão colocando a própria vida em risco, em razão do contato com pacientes com covid-19. “É indubitosa a extrema exposição a que estão submetidos os empregados que laboram em hospitais que atendem e internam pacientes com covid-19, em risco máximo de contaminação”, sustentou.

“Os efeitos danosos da pandemia que assola o mundo são notórios, restando patente a gravidade do patógeno ao qual estão sujeitos os profissionais da saúde, razão pela qual se infere que o percentual aplicável é de 40%, ou seja, o grau máximo”, definiu o relator do caso. Para o magistrado, os empregados merecem o reconhecimento do adicional de forma proporcional ao risco, até mesmo como motivação ao exercício de suas funções.

A tese da necessidade de apresentação de laudo pericial para a majoração do adicional foi afastada pelo TRT/CE, em razão da notoriedade do contexto da pandemia. De acordo com a decisão, as atividades que envolvam exposição a risco biológico independem de laudo ou de medição dos limites de tolerância para ter o risco reconhecido.

O acórdão do TRT/CE tem repercussão geral, ou seja, pela sua importância, ele ultrapassa os limites do caso e passa a gerar interesse para toda a sociedade. A decisão teve origem em mandado de segurança impetrado pelo sindicato contra decisão.

### **Trabalhador que contraiu malária em zona endêmica tem direito à indenização**

Um empregado contratado no Brasil para atuar em país classificado como região endêmica da malária faz jus a indenização caso contraia a doença, independentemente da apuração de culpa do empregador. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC).

A ação foi proposta por um engenheiro que atuou em diversos países como supervisor de topografia para uma empreiteira brasileira. Em 2013, ele foi enviado à Guiné Equatorial, na África Central, um dos países com mais alto índice de malária no mundo — em 2012, um quarto da população havia contraído a doença, transmitida por mosquitos. Acometido pela enfermidade, ele foi internado e se recuperou sem sequelas.

No pedido, o engenheiro relatou que a frente de trabalho ficava numa área de floresta e próxima a uma comunidade carente, com más condições sanitárias. Já a empresa afirmou que fornecia alojamento e alimentação de boa qualidade aos empregados, além de repelentes e assistência médica e laboratorial 24 horas, tomando todas as providências a seu alcance.

O caso foi julgado em primeiro grau, que negou o pedido de indenização. Na interpretação do juízo, o conjunto de provas apresentado não demonstrou

da primeira instância da Justiça do Trabalho, que indeferiu pedidos de liminares. O sindicato, então, recorreu ao Tribunal, que, em juízo de admissibilidade, instaurou Incidente de Assunção de Competência (IAC).

O IAC é instituto inserido pelo Código de Processo Civil de 2015 como espécie de incidente processual para criação de precedentes jurisprudenciais. Tem aplicação em processo já em curso, que trate de tema com relevante questão de Direito, com grande repercussão social. O IAC tem a função de evitar ou corrigir divergências de julgamento em casos futuros e orientar a jurisprudência na região.

conduta culposa ou dolosa da empresa, inviabilizando assim sua responsabilização. A defesa do empregado recorreu então à segunda instância.

Ao julgar o processo, a desembargadora-relatora pontuou que a região africana onde fica a Guiné Equatorial respondia à época por 88% dos casos de malária e 90% dos óbitos causados pela doença no mundo. Para a magistrada, o alto risco de contrair a doença naquela região torna desnecessária a demonstração de culpa do empregador para a concessão de indenização.

“O autor laborava sujeito a risco eminente para a sua saúde, atraindo a aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil”, argumentou a relatora, ponderando que o trabalho trazia um grau de risco superior à média. Ela também ressaltou ter sido este o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao julgar dois casos de brasileiros que faleceram da doença em Angola, na mesma região africana.

Na conclusão, a relatora arbitrou a indenização em R\$ 10 mil reais, ressaltando o “provável abalo experimentado pelo autor em razão de ter se visto acometido por uma doença muitas vezes fatal”. A magistrada, porém, ressaltou que o fato de o trabalhador não ter sequelas (as mais comuns são anemia, insuficiência renal e hepática e edema

pulmonar) se deu “possivelmente em razão do tratamento propiciado pela empresa”.

### **TST suspende realização de perícia técnica no algoritmo da Uber**

O TST deferiu tutela provisória de urgência para suspender a realização de prova pericial cujo objeto é o algoritmo da Uber do Brasil Tecnologia LTDA., em ação trabalhista movida por um motorista que pretende o reconhecimento de vínculo de emprego.

A realização de perícia técnica no algoritmo utilizado no aplicativo da empresa foi deferida pelo juízo da 80ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro a pedido do motorista, com o objetivo de subsidiar o exame da presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego alegada por ele. A pretensão é identificar as condições em que se dava a distribuição de chamadas, a definição de valores a serem cobrados e repassados, a existência de restrições ou preferências em decorrência da avaliação, da aceitação ou da frequência de realização de corridas e o conteúdo das comunicações entre a plataforma e os motoristas.

### **Nomeação de engenheiro para cargo de diretor não configura alteração contratual lesiva.**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de um engenheiro que alegava ter havido fraude na assinatura de contrato de gestão com a empresa, pelo qual deixou de ser empregado para se tornar diretor. A decisão segue a jurisprudência do TST de que o empregado eleito para cargo de diretor tem o contrato de trabalho suspenso durante o seu exercício.

Na presente reclamação trabalhista, o engenheiro alegou que foi admitido como diretor empregado e passou à condição de diretor não empregado da área de novos negócios da empresa. Sendo assim, requereu pela declaração de nulidade da referida alteração contratual, com a alegação de que seria fraudulenta e teria lhe prejudicado financeiramente, pois deixou de receber diversas parcelas trabalhistas. Ainda na reclamação, afirmou

O voto da relatora foi acompanhado pela maioria do colegiado, que também analisou outros pedidos de verbas rescisórias apresentados pelo empregado.

No exame do pedido, o ministro Douglas Alencar assinalou que a controvérsia acerca da necessidade, do cabimento e da licitude da prova pericial no algoritmo utilizado no aplicativo da Uber é matéria de alta complexidade, que exige debate aprofundado. Segundo ele, o problema não é a utilização dessa prova na instrução da reclamação trabalhista, que poderia ser questionada em recurso ordinário, interposto após a prolação da sentença.

Por fim, o ministro ressaltou que os possíveis riscos da realização dessa diligência precisam ser avaliados com maior acuidade, pois ela tem potencial de trazer à tona informações sigilosas, aparentemente fundamentais no segmento empresarial de atuação da plataforma, baseado em tecnologia digital. A perícia deve ser suspensa até o julgamento, pelo TST, de recurso em mandado de segurança da Uber com o mesmo objeto.

ter sido mantido sob subordinação na condição de diretor.

Ao analisar o caso, a ministra relatora do processo verificou que, de acordo com a decisão do TRT, o engenheiro anuiu com o contrato de gestão e com o termo de suspensão do contrato de trabalho.

A ministra lembrou que, de acordo com a Súmula 269 do TST, o empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso. A exceção prevista na súmula refere-se apenas à situação em que permanece a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, o que não se vislumbrou no presente caso, pois os depoimentos confirmaram que o diretor exercia os poderes de gestão. A decisão foi unânime pela oitava turma do Tribunal Superior do Trabalho, sendo julgado improcedente o pedido do engenheiro.

## **TRT reconhece gravação de gerente de vendas em grupo de WhatsApp como prova lícita**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região reconheceu gravações feitas em grupo do aplicativo de mensagem (WhatsApp) como prova lícita.

As gravações, feitas por uma gerente em grupo de líderes de vendas da empresa, foram aceitas como prova lícita pela 9ª Vara do Trabalho de Natal para julgar o vínculo de emprego de uma líder de vendas.

No recurso ao TRT-RN, a empresa alegou que os áudios da gerente não eram válidos como prova, isso porque as decisões judiciais não aceitariam gravação clandestina de conversas como prova idônea.

## **Justiça do Trabalho afasta vínculo de emprego pretendido por transportador autônomo de cargas**

A Justiça do Trabalho afastou a relação de emprego pretendida por um motorista com as empresas para as quais realizou transportes de mercadorias por quase cinco anos. Nesse quadro, os pedidos referentes aos direitos trabalhistas decorrentes do alegado contrato de emprego foram julgados improcedentes. A sentença é do juiz da 6ª Vara do Trabalho de Contagem, que concluiu que o motorista exercia suas atividades com autonomia, na forma prevista na Lei 11.442/2007, que regula a atividade do transportador de carga autônomo e cuja constitucionalidade foi reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal - STF.

Na sentença, foi pontuado que a questão sobre existência do vínculo de emprego entre a empresa de transporte e o transportador de carga autônomo foi examinada pelo STF, em sua composição plenária, precisamente nos julgamentos da ADC 48 e da ADI 3.961, em 14/4/2020. O STF decidiu pela constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que trata do profissional autônomo de transporte de cargas, sob o entendimento de que a Constituição não veda a terceirização de atividade-meio ou fim.

Segundo concluiu a Corte Maior, uma vez preenchidos os requisitos previstos na lei, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista.

No caso em questão, o magistrado constatou que o reclamante desenvolvia suas atividades de motorista de transporte de cargas com autonomia, com a presença dos requisitos previstos na Lei 11.442/2007. Concluiu, dessa forma, que o vínculo

De acordo com o desembargador do caso, a gravação, de que participou a própria autora do processo há de ser equiparada, para fins de prova, à gravação ambiental. O desembargador ressaltou que o Supremo Tribunal Federal (STF) já reconheceu a admissibilidade do uso, como meio de prova, de gravação ambiental realizada por um dos interlocutores.

Dessa forma, a gravação constituiria prova lícita para defesa de direito próprio, mesmo que feita em atividade de grupo, independentemente de prévia autorização judicial.

de emprego entre ele e as empresas tomadoras dos serviços não se caracterizou.

Segundo ressaltou o juiz, nos termos dos artigos 1º e 2º da Lei 11.442/2007, para a atividade de transporte rodoviário de cargas (TRC) por pessoa física é necessária a prévia inscrição do profissional no Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas (RNTR-C) da Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), na categoria de transportador autônomo de cargas (TAC). Para tanto, o interessado deverá comprovar ser proprietário, coproprietário ou arrendatário de, pelo menos, um veículo automotor de carga, registrado em seu nome no órgão de trânsito, como veículo de aluguel. Ainda deverá comprovar experiência de pelo menos três anos na atividade ou ter sido aprovado em curso específico. De acordo como o magistrado, os documentos apresentados no processo demonstraram a presença desses requisitos, o que leva à presunção de que o autor se ativou numa relação jurídica de natureza comercial e de forma autônoma.

Conforme apurado, o reclamante era proprietário de um caminhão, com o qual prestava serviços de transporte de mercadorias e arcava com todos os gastos com manutenção do veículo e combustível. Ele também era registrado como microempreendedor individual optante pelo simples, prestava serviços em veículo próprio e possuía Certificado de Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas junto à ANTT, na categoria TAC.

Além disso, foi apresentado contrato de prestação de serviços (ETC – Empresa de Transporte Rodoviário de Cargas) pelo qual as empresas reclamadas contrataram transporte rodoviário de cargas, sem subordinação, horários fixos ou dependência, nos termos da Lei 11.442 /07. O magistrado observou que essa modalidade de contrato foi assinada pelo autor com uma das quatro empresas acionadas, inclusive no período em que a empresa reconheceu a prestação de serviços dele em seu favor. As outras três empresas demandadas, que admitiram que o caminhoneiro lhes prestou serviços por cerca de dois anos, apresentaram os relatórios de frete por motorista. Todas essas circunstâncias contribuíram para a descaracterização da relação de emprego.

Somou-se a isso o fato de a remuneração mensal do autor exceder significativamente o salário da categoria de motorista, na forma prevista em convenção coletiva de trabalho, o que, nas palavras

do juiz, “já exprime um diferencial da atividade desempenhada em contraponto à relação de emprego”.

O julgador concluiu que ficou evidente a presença dos requisitos legais para o transporte autônomo de cargas, mesmo porque o autor assumia os riscos da atividade exercida e, nesse contexto, explorava o ramo de transportes com veículo próprio. “Logo, tendo prestado serviços dentro dos parâmetros fixados pela Lei 11.442/2207, cabe reconhecer que o labor do reclamante se insere no ramo de transportador autônomo de carga (TAC)”, arrematou o juiz.

Diante do afastamento da relação de emprego, os pedidos correlacionados foram julgados improcedentes, inclusive o exame de eventual responsabilidade de duas das empresas demandadas. Houve recurso da decisão, mas a sentença foi mantida pelos julgadores da Segunda Turma do TRT mineiro.

### **Empresa é absolvida de indenizar empregada que teve contrato suspenso e recebeu benefício emergencial em atraso durante a pandemia**

A Justiça do Trabalho absolveu uma empresa de transporte de passageiros de pagar a uma ex-empregada o benefício emergencial previsto em plano do governo federal de combate à pandemia da Covid-19. A sentença é do juiz em atuação na Vara do Trabalho de São João del-Rei.

A empregada teve seu contrato de trabalho suspenso por 60 dias, razão pela qual tinha direito ao recebimento do benefício emergencial pelo período, a cargo do governo federal. Alegou que deixou de receber os valores por culpa da empresa, que teria enviado dados incorretos ao Ministério da Economia. Pediu que a empresa fosse condenada a lhe pagar, como indenização, os valores relativos à suspensão contratual, por 60 dias.

Ocorre que, quando ainda estava em curso a ação trabalhista, a autora informou o recebimento das duas parcelas do benefício emergencial a cargo do governo federal. Além disso, o magistrado constatou que a empresa não teve qualquer culpa pelo atraso no pagamento do benefício emergencial à trabalhadora.

Na ação trabalhista, a empregada afirmou que a empresa foi responsável pelo envio das informações sobre a suspensão do contrato ao Ministério da Economia, que emitiu duas notificações informando o impedimento de recebimento do benefício emergencial, devido a “registro de óbito” e “vínculo não encontrado ou divergente”. De acordo com a empregada, ela mesma sanou a primeira questão (registro de óbito), mas o mesmo não foi possível quanto ao segundo problema (vínculo não encontrado ou divergente). É que, na versão da empregada, a divergência ocorreu porque a empresa enviou os dados de forma equivocada ao Ministério da Economia, tendo informado o CNPJ da matriz, embora a empregada fosse vinculada à filial em São João del-Rei. Alegou a reclamante que comunicou o fato à empresa, que não teria diligenciado para resolver a questão.

Em defesa, a empregadora negou que tivesse informado CNPJ incorreto, afirmando que, inclusive, outros empregados que tiveram os mesmos dados informados, obtiveram êxito no

recebimento do benefício. Disse ainda que, diversamente do que alegou a trabalhadora, tentou por várias formas solucionar o problema e que, além disso, não foi demonstrada qualquer culpa da empresa pelo não recebimento do benefício emergencial por parte da trabalhadora.

Procurando obter informações para solucionar a questão, o juízo determinou a expedição de ofício ao Ministério da Economia. No entanto, em fevereiro de 2021, ainda no curso do processo e antes da prolação da sentença, a trabalhadora se manifestou no sentido de informar o

recebimento das duas parcelas do benefício emergencial, que eram objeto do pedido inicial.

Para o magistrado, não houve, de fato, qualquer evidência de que a empresa tivesse contribuído para a demora no recebimento do benefício emergencial pela empregada, não podendo ser responsabilizada pelo ocorrido.

Diante disso, o pedido de indenização feito pela trabalhadora foi julgado improcedente. Em grau de recurso, os julgadores da Terceira Turma do TRT mineiro confirmaram a sentença nesse aspecto.

## **Shopping é condenado solidariamente em processo com contratação de menor de idade**

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região ("TRT-SP") reformou, parcialmente, decisão de 1º grau e aumentou de R\$ 50 mil para quase R\$ 90 mil a indenização por danos morais a uma folguista contratada com apenas 13 anos por uma empresa de locação de carrinhos de bebês. O colegiado também condenou o Shopping ao pagamento solidário da indenização por não fiscalizar a situação ilícita envolvendo o labor de menor de idade em suas dependências.

Em seu voto, a desembargadora-relatora chamou a atenção para o fato de a garota ter sido privada da autora exercia jornada das 16h às 23h, sem intervalo para refeição, e com folga compensatória semanal. Ela atuava em um dos quiosques do shopping alugando carrinhos para as famílias que frequentavam o local.

Ao declarar a responsabilidade do Shopping, a desembargadora explicou que incumbia ao referido estabelecimento comercial o dever de fiscalizar o ingresso e "verificar os abusos praticados e a eventual exploração de trabalho infantil em seu estabelecimento e, não o fazendo, atuou de forma negligente, o que impõe sua condenação solidária ao pagamento da indenização pelos danos morais causados à reclamante".

No processo, foram condenados a responder pelas verbas trabalhistas o sócio da empresa de locação de carrinhos, sua esposa e mais duas empresas em razão de configuração de grupo econômico. O Shopping, por não ter se beneficiado do trabalho da autora, não responderá por essas verbas.

## **Banco é condenado a honrar pagamento de bônus a executivo após término do contrato de trabalho**

O Tribunal Regional do Trabalho, localizado em São Paulo/SP, confirmou decisão de 1º grau que condenou um banco a cumprir promessa feita a um executivo, de pagamento de bônus, após o rompimento do contrato de trabalho. A decisão de 2º grau elevou o valor sentenciado de um para um salário e meio a cada ano trabalhado, cuja soma supera R\$ 1 milhão para os 26 anos de serviços prestados ao banco.

Segundo o executivo e testemunhas ouvidas no processo, o banco pagava gratificação por tempo de serviço a empregados quando tinham o contrato de trabalho rescindido sem justa causa. Provas do pagamento dessa verba a outros empregados foram anexadas aos autos e consideradas válidas pelo juízo. O preposto (representante do banco), inclusive, reconheceu termos de quitação apresentados e confirmou a existência de acordos extrajudiciais na empresa. Esses acordos davam

plena quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento de um montante além das verbas rescisórias, a fim de evitar reclamação trabalhista.

Entre as alegações do empregador para se eximir do pagamento do bônus estavam o não reconhecimento do adendo contratual apresentado pelo reclamante no processo; a falta de autonomia do diretor executivo para assinar o documento e conceder a indenização; a existência de previsão expressa de que tal montante só seria pago em caso de pedido de demissão do empregado.

Na sentença, o juiz do trabalho pontuou que "o pagamento de bônus ou indenização ao empregado que pede demissão é um verdadeiro estímulo à evasão de funcionários e geraria mais despesas à

empregadora, o que não faz sentido".

No acórdão (decisão em 2º grau), o juiz-relator afirmou que "não havia 'mera liberalidade' no procedimento, na promessa feita pela ré, mas repetição de conduta habitual, de verdadeiro costume constante da cultura da empresa". Destacou, ainda, que "o assinante de tal documento nutria plenos poderes para falar e se comprometer em nome da reclamada, na medida em que o assunto (a promessa de pagamento a empregado) está dentre as atribuições cotidianas do diretor". Assim, modificou parcialmente a decisão de origem, para condenar o banco ao pagamento de um salário e meio mensal por ano trabalhado.

## **Dispensa comunicada pelo empregador via WhatsApp vale como prova da ruptura do contrato de trabalho**

Decisão em 2º grau da Justiça do Trabalho de São Paulo confirmou como válida a dispensa de uma educadora de escola infantil feita por meio do aplicativo WhatsApp. Ela desempenhava a função de coordenadora pedagógica e, no recurso, pedia alteração da data de término do contrato e que fosse declarada a rescisão indireta, ou seja, quando o contrato pode ser rompido após falta grave do empregador.

A educadora alegou que conversas por WhatsApp com sua supervisora tratavam da "suspensão" do contrato de trabalho a partir de 2 de abril de 2020. Defendeu que o aviso-prévio não poderia ser substituído por simples mensagem, o que invalidaria a rescisão. Argumentou, ainda, que a baixa da carteira de trabalho pelo sistema e-Social foi ato unilateral da empresa. Assim, pedia que a ruptura do contrato fosse considerada em 18 de agosto de 2020 (data do ajuizamento da ação), condenando o empregador ao pagamento dos salários devidos entre abril e agosto, além das verbas rescisórias.

Para os desembargadores, no entanto, houve prova legal no processo sobre o encerramento do contrato na data da comunicação eletrônica feita à trabalhadora. O argumento de que a empregada não teve acesso à carteira digital foi considerado irrelevante pelos magistrados, "vez que seu uso passou a ser obrigatório e plenamente válido no âmbito das relações de emprego", pontuou trecho do acórdão.

Sobre a comunicação da rescisão, o colegiado considerou que o aplicativo WhatsApp é uma ferramenta de comunicação como qualquer outra. E que se tornou um grande aliado, especialmente no ano de 2020, durante a pandemia do novo coronavírus, com a necessidade de isolamento social recomendado pelo governo do estado naquele período. "As mensagens trocadas por esse instrumento são amplamente aceitas como meio de prova nos tribunais", afirmou a desembargadora-relatora.

Dessa forma, o Tribunal manteve a sentença e negou provimento ao recurso da ex-empregada.



## Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

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

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

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

FERNANDA CURY MICHALANY

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

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

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

FERNANDO MORAIS DA SILVA

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

LUIZA RIBEIRO SILVA

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

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

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