



RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS SUPERIORES

- Ministro do Supremo afasta vínculo de emprego de ex-diretor da Confederação Brasileira de Futebol - CBF.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

- Tribunal mantém inclusão de sócio oculto em execução trabalhista;
- Trabalhador preterido em promoção por conta da cor da pele tem garantida indenização por danos morais;
- Empregado que desenvolveu transtorno de adaptação em razão do trabalho deve ser indenizado;
- Para Tribunal, cobrança de metas, com respeito à dignidade do trabalhador, não configura assédio moral; e
- Empresa que não contratou aprendizes é condenada a pagar R\$ 100 mil por danos morais coletivos.



DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS SUPERIORES

Ministro do Supremo afasta vínculo de emprego de ex-diretor da Confederação Brasileira de Futebol - CBF

Um ex-diretor da Confederação Brasileira de Futebol (“CBF”), que atuou na Diretoria de Registros e Transferências por 22 anos, postulou, em reclamação trabalhista, o reconhecimento de vínculo como empregado da CBF e o pagamento retroativo de todos os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (“CLT”). O ex-diretor recebia, em média como pagamento, a quantia de R\$ 87,5 mil por mês.

O ex-diretor, em recurso julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (“TRT/RJ”) obteve o reconhecimento do vínculo de emprego, uma vez que os desembargadores identificaram a existência de subordinação na relação havida entre ele e a CBF. Diante dessa decisão desfavorável, a CBF recorreu, então, ao Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), mas não obteve sucesso. Em seguida, a entidade, alegando que o TST contrariou decisões anteriores proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (“STF”), ajuizou reclamação constitucional perante o STF.

A reclamação constitucional apresentada pela CBF buscou validar, no STF, a contratação como pessoa jurídica (“PJ”) de trabalhadores considerados “hipersuficientes” - com melhores condições para entender e negociar o contrato de trabalho, visto que o STF já havia proferido decisões negando vínculo empregatício a advogados, médicos, corretores de imóveis e prestadores de serviços na área de tecnologia.

Em sua decisão, o Ministro Luis Roberto Barroso entendeu que a relação jurídica estabelecida entre o ex-diretor e a CBF foi uma forma de terceirização lícita, razão pela qual determinou a anulação das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho e a realização de um novo julgamento com base na jurisprudência do STF sobre pejetização e terceirização, em casos envolvendo trabalhadores hipersuficientes.

Dessa decisão ainda cabe recurso interno ao próprio STF.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Tribunal mantém inclusão de sócio oculto em execução trabalhista

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (“TRT/GO”), em incidente de desconsideração de personalidade jurídica (“IDPJ”), manteve a inclusão de sócio oculto em execução trabalhista. O colegiado entendeu que a procuração com amplos poderes outorgada pelos sócios a um terceiro caracterizou a existência do sócio oculto na empresa executada.

No caso, o juízo de origem caracterizou um terceiro, que tinha uma procuração com amplos poderes de gestão outorgada pelos sócios formais da empresa, como sócio oculto da executada, determinando a inclusão deste no polo passivo da execução.

Em face dessa decisão judicial, o suposto sócio oculto recorreu ao TRT/GO, alegando que a procuração foi constituída com a finalidade de receber créditos da empresa executada que estariam retidos junto ao Tribunal de Justiça de Goiás.

O relator do recurso observou, entretanto, que, na procuração outorgada a ele, havia a concessão de amplos poderes de atuação junto a bancos, repartições públicas federais, estaduais, municipais, autarquias e agências reguladoras, atos que poderiam configurar a administração efetiva da empresa, inclusive quanto à admissão e demissão de empregados, fixando-lhes salários e atribuições, além de poder abrir e fechar filiais da empresa. O magistrado ainda destacou que não constou no documento o objetivo específico de receber os créditos que a prestadora de serviços teria junto ao Tribunal de Justiça.

De acordo com o julgador, o sócio oculto ou de fato é aquele que não consta do quadro social formal da empresa, mas está à frente do empreendimento, praticando atos de gestão e administração, sendo normalmente o destinatário final do total ou de parte dos lucros da atividade econômica, atuando como verdadeiro ‘dono’ da empresa.

Por fim, o desembargador salientou que, neste cenário, geralmente, o sócio oculto atua sob o escudo fraudulento do sócio que figura formalmente no quadro societário, porém sem qualquer poder de mando e gestão. “Comprovada a



condição de sócio oculto de determinada pessoa, a responsabilidade pelas dívidas da empresa é solidária e ilimitada”, afirmou.

Trabalhador preterido em promoção por conta da cor da pele tem garantida indenização por danos morais

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (“TRT/DF-TO”) manteve indenização por danos morais deferida em primeiro grau a um trabalhador que foi preterido em uma promoção por conta da cor da sua pele e de sua deficiência. Para o relator do recurso, ficou provado, nos autos, a prática de atitude discriminatória, e que a empresa teve oportunidade processual de refutar a alegação de discriminação, mas não o fez.

Segundo o trabalhador, por cerca de três anos, ouviu promessas de promoção por parte da empresa, mas nunca houve tal promoção, em que pese seu ótimo desempenho profissional. Em determinado momento, surgiu uma vaga para técnico de manutenção, mas foi preterido por outro empregado, com menos tempo de casa e experiência. Sustenta que, provavelmente, não foi promovido em decorrência da cor de sua pele, e que a não promoção ocasionou expressivo desconforto e expectativas frustradas.

Em defesa, a empresa argumentou que jamais ofereceu ou fez qualquer promessa de promoção ao trabalhador. Para ser promovido, ele teria que fazer uma prova e ter carteira de motorista tipo B, requisitos que não foram cumpridos. Ao contrário do alegado, as provas testemunhais juntadas aos autos, demonstraram ter havido promessas de promoção não cumpridas, razão pela qual foi arbitrada indenização por danos morais em R\$ 50 mil. A empresa recorreu ao TRT/DF-TO requerendo a reforma da sentença, sob o argumento de que não houve qualquer ato ilícito que tenha violado a esfera moral do trabalhador a ponto de causar dano.

Em seu voto pelo desprovimento do recurso, o desembargador salientou que a empresa teve oportunidade processual de refutar a alegação de discriminação racial e não fez. Para o relator, violações que se vinculam a aspectos intrínsecos a grupos identitários, politicamente não-hegemônicos, possuem desafios próprios

para se revelarem. A busca de prova por um nexo de causalidade explícito entre as ações de uma organização e os respectivos danos advindos de práticas discriminatórias por vezes ocultam desdobramentos complexos, como aqueles produzidos pelo racismo e o capacitismo, como no caso em análise.

Para o relator, as provas dos autos demonstram que o trabalhador foi, sim, vítima de discriminação. De acordo com o magistrado, “as manifestações da reclamada, nos presentes autos, revelam um modus operandi próprio, que expressa uma desresponsabilização da empresa na garantia do direito de pessoas com deficiência ao acesso a seleções, em igualdade de oportunidade com os demais funcionários”.

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.

Para Tribunal, cobrança de metas, com respeito à dignidade do trabalhador, não configura assédio moral

O TRT/RJ negou provimento ao pleito de um trabalhador que requereu o pagamento de indenização por danos morais, sob a alegação de ter sido submetido a cobranças de metas de forma impositiva, acompanhadas de ameaças de demissão. Ao analisar o recurso, a desembargadora relatora entendeu que não houve atitude excessiva ou abusiva por parte da chefia.

De acordo com o empregado, durante o período em que trabalhou na empresa, ele foi “vítima de tortura psicológica, por abusiva e excessiva cobrança de metas de forma repetitiva e prolongada, ficando exposto a situações humilhantes e constrangedoras”. O ex-funcionário alegou que, em reuniões, por e-mail e por telefone, a situação se tornava ainda mais concreta, pois os seus superiores hierárquicos faziam cobranças de metas de forma totalmente desmedida e grosseira, sempre sob ameaças de demissão caso não fosse atingido o determinado pela diretoria.

Em sua defesa, a empresa argumentou que o empregado jamais sofreu qualquer espécie de tratamento descortês, cobranças excessivas, humilhações ou maus tratos. Alegou também que as metas eram cobradas nos limites do tolerável.

Na primeira instância, a juíza do trabalho julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais. Segundo a magistrada, mesmo que tivesse “a parte autora experimentado frustrações e dificuldades, não parece razoável admitir a existência de efetivo prejuízo em seu plano extrapatrimonial, não se vislumbrando



real lesão aos seus direitos de personalidade”. Inconformado, o trabalhador recorreu da sentença.

Na segunda instância, a desembargadora relatora do caso, entendeu que, nos autos, não havia prova efetiva de cobrança de metas de forma que excedesse o razoável. De acordo com a julgadora, a cobrança de desempenho dos empregados é um direito legítimo do empregador, que comanda a atividade econômica e assume os riscos do negócio. Para ela, essa cobrança não enseja, a princípio, danos morais, desde que não ultrapassados os limites do tolerável. Assim, foi negado o recurso e mantida a sentença de improcedência do pedido.

Empresa que não contratou aprendizes é condenada a pagar R\$ 100 mil por danos morais coletivos

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (“TRT/MG”) manteve a condenação de uma empresa de terceirização de serviços a pagar indenização de R\$ 100 mil, por danos morais coletivos, em razão do descumprimento da cota legal de contratação de aprendizes, prevista no artigo 429 da CLT.

Trata-se de ação civil pública ajuizada contra a empresa pelo Ministério Público do Trabalho, em que se debateu a não contratação de aprendizes em número proporcional às funções que demandam formação profissional, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho (“CBO”).

No caso, o auto de infração lavrado por auditora-fiscal do trabalho certificou que a empresa não provou a contratação dos 92 aprendizes que correspondem à cota legal, mesmo tendo sido notificada para apresentação da documentação com 45 dias de antecedência. Na avaliação da relatora, não houve prova de que a empresa tenha se esforçado para cumprir a cota legal e a obrigação constitucional que lhe é imputada.

Chamou a atenção da relatora o fato de a empresa ter informado ao juízo, após ser intimada para tanto, que não tinha interesse em firmar um Termo de Ajustamento de Conduta (“TAC”). Somou-se a isso o fato de uma testemunha ter declarado que, antes de 2019, a empresa “nunca tentou contratar jovem aprendiz”.

Com esses fundamentos, foi mantida a sentença que determinou que a empresa mantenha a contratação do mínimo estabelecido, no prazo de 90 dias, sob pena de multa de R\$ 10 mil por aprendiz não contratado e a condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor R\$ 100 mil. Na decisão, a relatora esclareceu que o contrato especial de aprendizagem concretiza o dever constitucional de profissionalização do adolescente e do jovem, previsto no artigo 227 da Constituição.

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