



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

## **RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA**

**Abril 2021**

### **ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS E NORMAS ADMINISTRATIVAS**

#### **Sancionada lei que permite a concessão de auxílio-doença sem a realização de perícia médica**

Publicada em 31 de março, a Lei nº 14.131 trouxe consigo importante alteração para a seara previdenciária. O artigo da Lei autoriza o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) a conceder o benefício do auxílio-doença independentemente da realização de perícia médica. A autorização concedida pela norma perdura até 31 de dezembro de 2021.

Na prática, os segurados que se afastarem do trabalho por incapacidade e pleitearem o benefício do auxílio-doença poderão angariar o benefício mediante a apresentação de atestado médico e outros eventuais documentos complementares que demonstrem e comprovem a doença do atestado como a efetiva ocasionadora da incapacidade.

Pelo caráter excepcional da norma, o benefício não poderá ser concedido por período superior a noventa dias. Será obrigação do INSS, aliás, informar ao segurado de que o benefício não estará sujeito à prorrogação e que a necessidade de acréscimo do período de noventa dias implicará na necessidade de formalizar um novo requerimento.

Os requisitos para a apresentação e análise do atestado e documentos complementares serão estabelecidos em ato conjunto da Secretaria Especial da Previdência e Trabalho e do INSS.



## DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

### Ausência de imediatidade é motivo para indeferimento de rescisão indireta

O Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um agente de atendimento que visava o reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho, por assédio moral.

Na ação, o agente alega que sofria assédio moral quase diariamente por parte de sua supervisora, sem que a empresa tomasse qualquer medida a respeito, afirmando ter desenvolvido depressão em razão do assédio sofrido, o que acarretou algumas ausências no trabalho.

Segundo o agente, nem todos seus atestados foram aceitos pela empresa, e que, em maio de 2017 a supervisora disse, na presença de seus colegas, que o agente estava “ficando louco” e precisava ser afastado. Em novembro do mesmo ano, o agente considerou seu contrato rescindido e ajuizou a presente demanda.

O juízo de primeira instância reconheceu a rescisão indireta, entretanto a decisão foi reformada pelo

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que considerou que o agente somente foi buscar a rescisão indireta seis meses após a alegada falta grave da empresa.

O relator do recurso do agente no Tribunal Superior do Trabalho destacou que “de acordo com o artigo 483, alínea “b”, da CLT, o empregado pode rescindir o contrato e pleitear indenização quando o empregador ou seus superiores hierárquicos o tratarem com rigor excessivo”, entretanto, “para se configurar a rescisão indireta, ele entende que é imprescindível que o ato do empregador cause prejuízos ao empregado e torne inviável a manutenção da relação de emprego”, salientando que “não foram demonstradas as faltas atribuídas à empregadora nem foi observado o princípio da imediatidade em relação à alegada conduta da empresa e o pedido de demissão”.

### Acordo coletivo que prevê a contratação de portuários sem intermediação do Órgão Gestor de Mão de Obra (“Ogmo”) é considerado válido

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido o acordo coletivo firmado entre sindicato e empresa portuária que permitia a contratação de mão de obra portuária sem a necessidade de intermediação do Ogmo. De acordo com o Tribunal, as disposições avançadas no acordo coletivo precedem o órgão gestor e dispensam a sua intervenção nas relações entre empresas e trabalhadores.

O acordo coletivo prevê a possibilidade de o sindicato designar trabalhadores avulsos para o trabalho portuário, gerando o ajuizamento de ação

anulatória pelo Ministério Público do Trabalho, alegando ofensa à liberdade de associação como principal ponto da ação.

Diante da propositura da ação, o sindicato, em sua defesa, alegou que sempre foi o responsável pela intermediação de mão de obra avulsa, até que a Lei 8.630/1993 (Lei dos Portos) transferiu a obrigação ao Ogmo. Ainda, argumentou que a nova Lei dos Portos (Lei 12.815/2013) ressalva que a intervenção do Ogmo na intermediação de mão de obra avulsa poderia ser dispensada caso haja previsão expressa em norma coletiva.

Neste sentido, o relator do recurso no Tribunal Superior do Trabalho destacou que o legislador, ao sancionar a nova Lei dos Portos, reconheceu “a singularidade dos sindicatos nesse segmento”,

permitindo que eles “continuassem a participar da gestão de mão de obra”, desde que estabelecido em contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho com os tomadores de serviço.

## **Justiça do Trabalho condena canal de televisão ao pagamento de R\$ 200 mil em danos morais pela dispensa coletiva de jornalistas**

Em novembro de 2017, os jornalistas de um canal de televisão foram comunicados da alteração da escala 3x1 (três finais de semana de descanso e um de trabalho) para 2x1 (dois finais de semana de descanso e um de trabalho) a partir de janeiro de 2018. No mesmo dia da comunicação, foi iniciada uma paralisação coletiva de 24h de protesto, que resultou na dispensa dos empregados a partir de dezembro de 2017.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), julgando recurso interposto pela empresa, manteve a condenação do canal de televisão ao pagamento de R\$ 200 mil em danos morais coletivos pela dispensa de 27 jornalistas, em 2017, que participaram de paralisação de um dia de trabalho. De acordo com a decisão, que confirmou a sentença em 1º grau, a dispensa em massa dos profissionais foi discriminatória e retaliatória.

A empresa terá ainda que indenizar cada um dos 27 jornalistas dispensados por danos morais individuais, equivalente a cinco vezes o último salário-base devido e, também, indenização

substitutiva à reintegração, com valor estipulado em duas vezes o último salário do dia seguinte da dispensa até a sentença de março de 2020.

Para os desembargadores do referido Tribunal, a paralisação exercida pelos trabalhadores como forma de pressão não foi irregular, já que a empresa estava se negando a negociar coletivamente a mudança da escala. Além disso, argumentaram que “não foi exatamente uma greve o que ocorreu, vez que não houve uma suspensão coletiva por tempo indeterminado, mas por 24 horas. Assim, não há que se falar em descumprimento da Lei 7.783/1989 (Lei de Greve) quanto à necessidade de comunicação prévia da empresa sobre a suspensão coletiva da prestação de serviços pelos trabalhadores”.

O dissídio coletivo de greve, ajuizado antes desta ação coletiva, foi extinto sem resolução do mérito, o que corrobora o entendimento de que os trabalhadores não violaram a Lei de Greve, segundo os magistrados.

## **Tribunal confirma reconhecimento de Covid-19 como doença ocupacional em trabalhadores dos Correios**

Em julgamento de ação civil pública movida pelo Sindicato dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (“Sintect”) contra os Correios, a Justiça do Trabalho de São Paulo reconheceu a natureza ocupacional da Covid-19, em razão da não adoção pela empregadora de medidas para reduzir os riscos de contágio do coronavírus.

O magistrado acolheu o pedido de tutela de urgência do autor da ação, determinando que os Correios realizassem testes para detecção da Covid-19 em todos os empregados que trabalhavam na unidade. Determinou também a adoção de diversas medidas de prevenção, como desinfecção do ambiente laboral e afastamento do trabalho presencial dos empregados com suspeita de

contágio, mantendo-os em trabalho remoto, entre outros, sob pena de multa diária de R\$ 2 mil, limitada a 30 dias, em caso de descumprimento.

“Tendo em conta o contágio na mesma época (de seis empregados), aliado ao fato de a ré não ter tomado todas as cautelas para prevenção da contaminação da doença, é muito provável que o contágio se deu em razão do labor da reclamada, tendo em conta a maior exposição ao risco, podendo-se presumir o nexos causal em razão das especiais condições de trabalho dos empregados”, explicou o juiz.

O magistrado ressaltou que, embora não haja prova cabal do nexos causal, também não há prova de que a doença foi adquirida pelos empregados fora do ambiente de trabalho, razão pela qual a decisão foi

tomada a partir dos elementos indiciários existentes no processo, por convicção de verossimilhança.

A empresa interpôs recurso ordinário, que foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), o qual manteve a sentença na íntegra. Ressaltou a relatora que “pelo conjunto probatório e pelo que se discute nos autos, concluo que efetivamente a ré não tomou a tempo e modo, todas as cautelas e medidas para a prevenção da contaminação da doença no ambiente de trabalho”.

Por fim, os Correios realizaram o teste em 27 empregados que trabalhavam no setor, sendo que outros cinco testaram positivo para Covid-19.

## **Ministério Público do Trabalho ajuíza ação contra frigorífico para que seja reconhecida a natureza salarial de prêmios pagos a seus empregados**

O Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso ajuizou uma ação civil pública em face de um frigorífico, pedindo que a Justiça do Trabalho condene a empresa a reconhecer a natureza salarial da parcela paga a título de “prêmio de produção” aos empregados da planta, declarando-se a institucionalidade incidental do art. 457, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O órgão também pediu que os efeitos da decisão, se favorável, alcancem todo o estado, tendo em vista a possibilidade de as irregularidades estarem sendo repetidas em todos os estabelecimentos da empresa em Mato Grosso.

De acordo com o procurador do Ministério Público do Trabalho, o objetivo da ação é fazer com que a empresa passe a integrar o “prêmio de produção” — uma gratificação concedida pelo empregador com a finalidade de incentivar a produtividade —, às verbas de natureza salarial percebidas pelos trabalhadores, a fim de que o valor também tenha repercussão nas férias, gratificação natalina, FGTS, aviso prévio, horas extras e adicional noturno.

Durante a investigação promovida pelo órgão, constatou-se que o “prêmio de produção” era, na verdade, uma gratificação concedida de forma ampla e habitual aos empregados, a partir do cumprimento de metas rotineiramente exequíveis. Não se tratando, portanto, de desempenho extraordinário, superior ao normalmente esperado, mas de um conjunto de tarefas cumpridas corriqueiramente.

No caso em análise, todos os empregados lotados no setor de desossa da empresa percebem importâncias a título de prêmio em razão do atingimento Quilograma/Hora/Homem (kg/h/h), estabelecido de maneira proporcional à capacidade de produção da unidade no respectivo dia. Portanto, verificou-se que a meta é prevista pela empresa e não advém de um desempenho superior ao esperado pela empresa, pontuou o Ministério Público do Trabalho na petição.

Diante disso, o Ministério Público do Trabalho sustenta que o “prêmio de produtividade” é, na verdade, uma parcela que objetiva retribuir o

trabalho dos empregados, a partir do cumprimento de metas que são corriqueiramente alcançadas — e não de metas que são superiores ao que é normalmente executado —, o que resulta em um

pagamento habitual e contínuo de prêmios, fazendo com que a parcela detenha natureza salarial.

## **Tribunal nega vínculo de emprego entre consultor de engenharia e empresas contratantes de seus serviços**

Os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) indeferiram o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre um consultor de engenharia e as empresas contratantes de seus serviços, uma vez que não existia subordinação entre as partes, requisito essencial para a configuração do vínculo empregatício.

O consultor prestou serviços às empresas no período de março de 2015 a maio de 2016, tendo como suas atribuições a prestação de consultoria com o objetivo de obter maior produtividade na confecção de concreto. Para tanto, o consultor comparecia nas empresas cerca de duas vezes por semana, em dias que lhe fossem mais convenientes, sem qualquer poder diretivo por parte das empresas contratantes.

Durante todo o período de prestação de serviços, as empresas contratantes não formalizaram contrato de prestação de serviços entre as partes.

Para a relatora do processo, embora a personalidade na prestação do serviço do consultor fosse inegável, a ausência de subordinação atrelada ao fato de que o consultor não recebia ordens ou orientações é fundamental para o não reconhecimento do vínculo de emprego.

A relatora afirmou, ainda, que a evidente autonomia do trabalhador para decidir os dias e número de horas trabalhadas, bem como o fato de o consultor ter recebido expressiva remuneração durante o período de prestação de serviços eram relevantes para a decisão proferida.

Por fim, a julgadora considerou que “o fato de a empresa exigir resultados da consultoria prestada pelo reclamante não significa existência de subordinação, mas apenas a legítima expectativa de cumprimento da atividade contratada, a qual inclusive previa prazo para implementar resultados positivos”.

## **Empresa não terá de indenizar empregado que colidiu com sua moto em um cachorro a caminho do trabalho**

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) decidiu, por unanimidade, manter a decisão proferida em 1ª instância para indeferir o pedido de indenização feito contra uma empreiteira por um auxiliar de obra que se envolveu em um acidente de moto causado por um cachorro no trajeto para as dependências da empresa.

O empregado se deslocava em sua própria motocicleta para o trabalho quando foi surpreendido por um cachorro na pista e colidiu com o animal. O acidente ocasionou uma lesão no ombro direito do empregado que, posteriormente,

ensejou o afastamento de suas funções, passando a receber auxílio-doença pelo INSS.

Meses após o acidente, o empregado foi dispensado sem justa causa, oportunidade em que ingressou com ação trabalhista contra a empresa requerendo verbas rescisórias e o pagamento de indenização em decorrência do acidente sofrido. Nos autos, a defesa do trabalhador sustentou que a lesão teria reduzido sua capacidade laboral, bem como consignou a hipossuficiência econômica do Reclamante para custear os tratamentos e medicamentos necessários.

O Tribunal ratificou o entendimento do juízo de 1ª Instância quanto à responsabilidade do empregador. O relator destacou em seu voto que a regra geral, prevista na Constituição Federal (Art. 7º, inc. XXVIII), condiciona o dever de indenização por acidentes de trabalho à comprovação da culpa ou dolo da empresa, o que não foi observado no presente caso.

Em conclusão, o magistrado assentou que “embora o acidente seja legalmente equiparado a acidente de trabalho, não está caracterizada a culpa da empregadora”, que também classificou o episódio como caso fortuito. “Não havendo como se imputar qualquer responsabilidade ao empregador, tampouco há obrigação de a empresa arcar com as despesas com tratamento médico das lesões advindas do infortúnio”.

### **Justiça do Trabalho condena empresa a cumprir cota mínima da Lei da Aprendizagem**

A Justiça do Trabalho em Altamira (PA), condenou uma empresa de navegação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, diante do descumprimento da cota mínima de aprendizagem prevista na lei 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005 (Lei da Aprendizagem).

No âmbito da Lei da Aprendizagem, aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Deve cursar a escola regular e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnico profissional conveniada com a empresa.

A Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho constatou o descumprimento da legislação em fiscalização realizada em 2019. De acordo com o órgão, o descumprimento da cota mínima de aprendizagem ocorria desde 2016,

sendo comprovado após a fiscalização realizada em 2019 e contatado junto ao Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI).

Além do valor por danos morais, o Ministério Público do Trabalho também requereu a tutela antecipada e de urgência, para determinar a admissão de aprendizes no percentual mínimo de 5% até

15%, sob pena de multa mensal de R\$ 1.000,00, por obrigação descumprida e por empregado aprendiz não contratado.

Na decisão, a magistrada entendeu que a empresa não comprovou as demissões, situação que poderia alterar a quantidade mínima de contratação de aprendizes, bem como não apresentou documentos oficiais que comprovassem os desligados.

### **Tribunal considera válida convenção firmada diretamente entre sindicato patronal e federação de trabalhadores**

Uma ação proposta por um sindicato de trabalhadores foi rejeitada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC). O sindicato cobrava o pagamento de horas extras e intervalos, sob a alegação de que a jornada 12x36 não possuía previsão legal ou em instrumento coletivo assinado pela referida entidade.

A empresa se defendeu sob o argumento de que o sindicato se negou a negociar tais aspectos referentes à jornada de trabalho, razão pela qual

optou por negociar diretamente com a federação de trabalhadores.

Em 1ª instância, o pedido do sindicato já havia sido negado, na medida em que a própria entidade sindical admitiu que houve recusa em prosseguir com a negociação junto à empresa. Assim, para o juízo de piso, haveria legitimidade para a representação da categoria pela federação, nos termos do artigo 611, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

O Tribunal, ao apreciar a demanda, manteve por unanimidade a decisão de primeiro grau. Na visão do colegiado, a omissão e inação do sindicato por mais de oito dias permite que a federação assumas as negociações.

A relatora, aliás, destacou que a mera discordância quanto a aspectos negociais não permite que o ente sindical se abstenha de negociar junto à empresa, principalmente por haver meios para questionamento dos termos da negociação, inclusive por intermédio de dissídio coletivo.

### **Após ficar sete anos em gozo de benefício previdenciário e ser dispensada, empregada obtém direito à reintegração**

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) deferiu a reintegração e pagamento de indenização por danos morais a uma trabalhadora que havia permanecido afastada de suas atividades por cerca de sete anos.

Após recurso encaminhado ao Tribunal, o relator alegou a existência de provas de que a dispensa teria decorrido da moléstia que manteve a empregada afastada em gozo de auxílio-doença, principalmente pela confissão da preposta da empresa.

No entendimento do Tribunal, o fato de a preposta da empresa ter confessado que o contrato de trabalho da empregada foi rescindido em razão do longo período de afastamento evidenciou o caráter discriminatório da dispensa.

Dessa forma, foi declarada nula a dispensa e, por consequência, foi determinada a reintegração da trabalhadora ao emprego, nas exatas mesmas atividades e função que exercia antes do desligamento, desde que compatíveis com seu estado de saúde. Além disso, a empresa foi condenada no pagamento de indenização por danos morais.

Em 1ª instância, os pleitos haviam sido julgados improcedentes, pois a empregada não fundamentou o reconhecimento da dispensa discriminatória na rescisão ocorrida após o longo afastamento, mas, sim, no fato de a ré tê-la dispensado após a propositura de ação trabalhista.

### **Argumento de força maior não reduz indenizações devidas por empresa que não comprovou crise**

A alegação de força maior diante da pandemia da Covid-19 não valeu para que fosse reduzida pela metade a indenização trabalhista devida por uma empresa a um empregado que teve extinguido seu contrato de trabalho. A decisão é do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), em que se considerou, entre outros fatos, que a empresa não comprovou que sua situação econômico-financeira foi abalada substancialmente em razão da crise sanitária. O contrato de trabalho, foi encerrado unilateralmente em 2020, logo após o início do denominado período de calamidade pública.

Em sua decisão, o juízo de primeira instância esclareceu que “apesar do reconhecimento da calamidade pública como motivo de força maior para fins trabalhistas pela Medida Provisória nº 927, vigente à época da dispensa, nem toda empresa poderá se valer dela, pois, além do motivo de força maior, é necessário que tal fato resulte na extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado”. Nesse sentido, ele se valeu da Nota Informativa SEI nº 13448 /2020/ME: “... não se admite a alegação de força maior quando não ocorre a extinção da empresa ou do

estabelecimento em que trabalhe o empregado.” Ademais, o magistrado pontuou que a jurisprudência vem se posicionando no sentido de reafirmar que cabe ao empregador, inclusive em tempos de pandemia da Covid-19, assumir os riscos da atividade econômica, não podendo transferi-los aos empregados, parte hipossuficiente na relação de emprego.

O magistrado reconheceu a dispensa sem justa causa alegada pelo trabalhador e determinou o pagamento de todos os direitos trabalhistas decorrentes: aviso prévio ou a indenização equivalente de 30 dias, mais três dias de salário por ano; 13º salário proporcional, saldo de salário e multa de 40% do FGTS.

No processo, a empresa argumentou que a dispensa tinha ocorrido por justa causa e que as verbas rescisórias eram devidas pela metade. De acordo a empresa, a extinção do contrato de trabalho ocorreu em face da força maior, qual seja, a pandemia da Covid-19, bem como as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública dispostas na Lei 13.979/2020, e o estado de calamidade pública nacional reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

No entanto, o juízo asseverou que “não foram juntados pela defesa quaisquer documentos que pudessem aferir a demonstração de que a situação econômica e financeira das reclamadas foi abalada substancialmente em abril de 2020, uma vez que nem todas as atividades econômicas foram extintas em razão da pandemia, de modo que deveria a empresa demonstrar especificamente a extinção da sua atividade econômica.”

O magistrado ponderou também que a pandemia do novo coronavírus ainda persiste, provocando

efeitos deletérios sobre diversos setores da economia do país e na sociedade como um todo, sendo presumível que tenha desencadeado dificuldades financeiras também à empresa. “Todavia, no caso concreto, é incontroverso que não houve extinção do estabelecimento, nem sequer foram suas atividades totalmente paralisadas, como ocorreu (ou ocorre) com uma grande parte do setor empresarial comercial [...] trata-se de empresa cuja atividade econômica, entre outras, é o transporte coletivo intermunicipal e interestadual de passageiros e, assim sendo, por atuar em setor essencial, já se encontra em grande vantagem em relação àquelas empresas que estão com suas atividades totalmente paralisadas”, finalizou o magistrado.

Em caso semelhante, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF e TO) entendeu que a autorização legislativa para pagamento parcial das verbas rescisórias por motivo de força maior - em razão da situação de calamidade pública decorrente da pandemia de Covid-19 - só se aplica aos casos em que ocorre a extinção da empresa. Com esse argumento, manteve sentença que obrigou um empregador a pagar integralmente as verbas rescisórias devidas a uma trabalhadora demitida sem justa causa, uma vez que a empresa em questão continua na ativa.

O julgamento proferido pelo desembargador lembrou que a Medida Provisória nº 927 estabelece que durante a pandemia seria reconhecida a hipótese de força maior para fins trabalhistas. A norma em referência, todavia, não fez alusão alguma aos efeitos jurídicos da força maior para fins de rescisão do contrato de trabalho. A autorização legislativa para pagamento de apenas metade do valor das verbas rescisórias, explicou o relator, só é permitida nas hipóteses em que o

motivo de força maior resultar na extinção da empresa, o que não ocorreu no caso concreto. “Apesar do inegável efeito deletério experimentado

pela reclamada, em razão da crise social e econômica presente” a empresa persistiu em funcionamento, salientou o relator.

## **Tribunal condena empresa que deixou de convocar empregada, em razão de sua condição de gestante**

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) introduziu o contrato de trabalho intermitente, permitindo que a prestação de serviços do empregado fosse realizada de forma descontinuada. Isto é, o trabalhador pode ser convocado para exercer suas atividades em alguns dias ou meses e, em outros, não. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) analisou um recurso em que uma empregada admitida por esse modelo de contrato deixou de ser escalada por seu empregador depois que informou estar grávida. Passou-se mais de um ano sem que ela fosse convocada para prestar serviço e, por consequência, ficou todo o período sem remuneração.

Em 2019, a trabalhadora ingressou com ação requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais. Explicou que, além de não lhe oportunizar trabalho e renda, a empresa sequer deu baixa na sua CTPS, impedindo-a de conseguir novo emprego. Defendeu ter ficado completamente desassistida, “sem a mínima condição de se manter e ao seu filho nascituro”.

A sentença foi favorável aos pedidos da trabalhadora, mas a empresa recorreu da decisão,

## **Empresa é condenada em danos morais por prática de homofobia**

Por unanimidade, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) condenou uma empresa ao pagamento de danos morais a um de seus empregados que foi alvo de homofobia no trabalho. De acordo com a relatora da decisão, as provas colhidas no processo demonstraram que o trabalhador foi vítima de assédio moral por parte de

afirmando que o trabalho da empregada consistia em cobrir férias de recepcionistas de um hospital e que não podia convocar uma gestante para atuar nesse ambiente insalubre.

O argumento não se sustentou. A relatora da decisão afirmou que a empresa entrou em contradição, pois, muito embora tenha dito que o ambiente hospitalar era insalubre, deixou de pagar adicional de insalubridade à empregada em meses que ela trabalhou no local. A magistrada também afirmou que a empresa poderia ter alocado a trabalhadora em outras empresas para as quais prestava serviços de terceirização.

Para a relatora, a empregada foi colocada no esquecimento e a empresa descumpriu a proteção constitucional da maternidade e da infância. Julgou que a conduta patronal foi ardilosa e discriminatória, com nítida finalidade de não mais convocá-la, mesmo sabendo de sua necessidade. Manteve a condenação da rescisão indireta do contrato de trabalho, com pagamento das verbas rescisórias e indenização por danos morais.

colegas e de dois de seus superiores e que a própria demissão se deu por caráter discriminatório. A magistrada salientou, ainda, que os reiterados episódios de humilhação no ambiente laboral, por certo, contribuíram com o surgimento ou agravamento do transtorno de ansiedade e depressão sofridos pelo empregado.

Uma testemunha que trabalhou com o reclamante depôs ter presenciado condutas homofóbicas praticadas por colegas e pelo gerente, que usava expressões homofóbicas para se referir ao empregado dando ainda, conotação sexual, à cobrança de metas direcionada ao reclamante. A desembargadora também enfatizou laudo médico da vítima, no qual se inferia que, além dos deboches, o trabalhador também sofria porque era excluído por seus colegas, de grupos de WhatsApp, redes sociais e porque estes evitavam se aproximar dele.

A despeito dessa situação, o trabalhador registrou o alcance de metas ao longo dos 10 anos em que trabalhou na empresa. Havendo recebido algumas promoções, inclusive passando a ocupar o posto de gerente. Neste contexto, o reclamante destacou que a sua demissão teve caráter homofóbico, porque, na mesma data, também foi desligado o colega, de outro estabelecimento, com o qual tinha um relacionamento. E não foi informado o motivo da demissão para nenhum dos dois. Para a relatora, o conjunto dos depoimentos e as provas do tratamento homofóbico permitem firmar a convicção de que o motivo do desligamento teve viés discriminatório, conduta que viola a dignidade da pessoa humana e a Constituição Federal.

A Turma concluiu justa aplicação de indenização por danos morais no valor total de R\$ 90 mil, frente a quatro vertentes. A primeira delas pelo constante tratamento discriminatório que o trabalhador sofria, sendo evidente que afetava sua dignidade e autoestima. Evidenciou-se a obrigação do empregador de promover um ambiente de trabalho

### **Shopping é condenado a indenizar ex-empregado que ficou sem receber auxílio emergencial por falta de atualização de dados no CNIS**

A Justiça do Trabalho de Minas Gerais condenou um shopping de Juiz de Fora a indenizar um ex-empregado em valores equivalentes ao auxílio emergencial que ele deixou de receber porque a empresa não atualizou as informações junto ao CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais, sistema de dados utilizado como base para concessão e cálculo dos benefícios.

sadio, onde todos os empregados sejam tratados com respeito.

A segunda vertente se dá em razão dos danos à saúde do trabalhador vítima do assédio moral. Conforme laudos médicos e documento do INSS liberando o auxílio-acidentário, o reclamante sofria transtorno de ansiedade e depressão e, de acordo com a relatora, as doenças estão relacionadas às condições suportadas ao longo do contrato de trabalho. A demissão discriminatória é a causa da terceira vertente.

Já a quarta não está relacionada ao tratamento homofóbico, mas ao fato de que o trabalhador precisava transportar dinheiro da empresa, em carro próprio e sem escolta, ou seja, em desacordo com o estabelecido pela Lei 7.102/83. “O trabalhador incumbido de realizar o transporte de numerário enfrenta o risco de sofrer assaltos no percurso - muito mais do que a população em geral -, o que compromete sua integridade física e psicológica”, afirmou seu voto.

Por fim, a Turma também deu provimento ao recurso do reclamante para declarar o direito à estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 12 meses, contados da data da cessação do auxílio-acidentário pelo INSS, condenando a empresa a recolher o FGTS do período e pagar a complementação da remuneração nos moldes do que estava previsto na Convenção Coletiva da categoria da época. Também determinou que a empresa pagasse adicional de hora-extra referente a um período de, aproximadamente, um ano.

Para o juiz que analisou o caso, a conduta do ex-empregador também causou prejuízos de ordem moral. Por esse motivo, determinou o pagamento de indenização no valor de R\$ 5 mil.

O contrato de trabalho entre as partes se encerrou em 4/1/2016 e, segundo alegou o trabalhador, a inércia do ex-empregador quanto ao CNIS

inviabilizou o recebimento do auxílio prestado pelo Governo Federal, além de ocasionar a perda de chance de recolocação no mercado. O cenário foi considerado verdadeiro pelo juiz, uma vez que aplicada a revelia e confissão ficta quanto à matéria de fato, nos termos do artigo 844 da Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, o autor apresentou provas, não deixando dúvidas quanto ao ocorrido.

Para o juiz, a falha do reclamado também inviabilizou a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho, retirando-lhe a chance de sustento próprio, sem depender da ajuda governamental em momento de crise. O magistrado reconheceu que o autor foi duplamente penalizado pela negligência de seu antigo empregador e condenou o réu a pagar indenização

por danos materiais, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil, em valor equivalente ao valor do benefício sonegado.

O magistrado observou que a conduta do reclamado se mostra ainda mais reprovável ao se constatar a inércia do shopping mesmo após provocação feita pelo trabalhador através dos meios de comunicação disponibilizados pela empresa. Nesse contexto, observando os parâmetros do artigo 944 do Código Civil, condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 5 mil. Para tanto, o juiz levou em conta “o porte do réu, a necessidade de se prevenir a repetição de tão primário erro e as agruras suportadas pelo reclamante”. Não cabe mais recurso da decisão.

## **Justiça do Trabalho reconhece áudios de WhatsApp como meio de prova**

A utilização de gravação ou registro de conversa por meio telefônico por um dos participantes, ainda que sem o conhecimento do outro, é meio lícito de prova. Esse entendimento relativo às conversas por telefone aplica-se igualmente às novas ferramentas de comunicação, tais como as mensagens e áudios enviados por aplicativos, como o WhatsApp, de forma que não há vedação ao uso do conteúdo por um dos interlocutores como prova em processo judicial.

Com essa explicação, julgadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) consideraram válidas como provas as mensagens trocadas por meio do aplicativo WhatsApp, apresentadas por um trabalhador em ação ajuizada na Justiça do Trabalho contra a ex-empregadora, uma grande empresa do ramo de alimentos.

A utilização dos áudios trocados entre empregados foi contestada pela empresa, ao argumento de se tratar de prova ilícita, em face da proteção ao sigilo da correspondência, das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, prevista no artigo 5º, inciso XII, da Constituição. No entanto, o relator do caso negou provimento ao recurso da empresa no aspecto.

Para o magistrado, o artigo 5º, inciso XII, da Constituição Federal, não se aplica ao caso, uma vez que o preceito constitucional se dirige à inadmissibilidade da violação do sigilo das comunicações por terceiros, estranhos ao diálogo, o que não é o caso dos autos, já que o reclamante era um dos interlocutores da conversa. Nesse sentido, destacou jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

O reclamante havia apresentado os áudios para provar a existência de assédio moral, pleiteando indenização, determinada pelo juízo de primeiro grau. No entanto, quanto ao conteúdo dos áudios, o relator entendeu que as conversas nada revelaram que pudesse ensejar a condenação da empresa por danos morais.

O relator reconheceu que, entre os áudios apresentados, houve o emprego de termos de baixo calão durante a troca de mensagens entre os empregados. Porém, o magistrado entendeu que não continham ofensas ou agressão ao reclamante nem evidenciavam constrangimento. “Note-se que em nenhum momento se pediu ao reclamante que prestasse declarações falsas em favor da reclamada, apenas se sugeriu que seria

conveniente que participasse de audiência”, ponderou.

Uma das gravações mostrou um descontentamento com o desempenho de vendedores, que foi expresso com uso de algumas expressões vulgares.

No entanto, ao ouvir o áudio, o relator enfatizou: “percebe-se que a entonação de quem fala não denota tom manifestamente agressivo nem indica ofensa direcionada e deliberada”.

O pressuposto da indenização por danos morais é o ato ilícito capaz de ensejar violação dos direitos da personalidade, como a honra ou a imagem, conforme frisou o relator.

### **Trabalhadora que teve plano de saúde cancelado pela empresa durante aviso-prévio será indenizada por danos materiais**

Um hospital de Belo Horizonte deverá indenizar por danos materiais, no valor de R\$ 3.100,00, uma ex-empregada que tinha cirurgia marcada, teve o plano de saúde cancelado no curso do aviso-prévio indenizado e precisou realizar o procedimento às próprias expensas.

A ex-empregada havia sido diagnosticada com tenossinovite estiloide radial no punho direito, que se caracteriza como doença funcional, em razão de esforço repetitivo. Após a realização de diversos procedimentos, sem resultado, o médico indicou tratamento cirúrgico. No entanto, ela informou que deu entrada no pedido de autorização no plano de saúde em 14 de abril de 2020, e, no dia 15 de maio de 2020, o hospital a dispensou, cancelando imediatamente o plano de saúde, sem considerar a projeção do aviso-prévio. Dessa forma, o procedimento cirúrgico não foi autorizado pela operadora do plano. Em razão das fortes dores que sentia, a trabalhadora informou que precisou realizar a cirurgia como paciente particular, arcando com as despesas do procedimento.

A empresa confirmou o cancelamento do plano de saúde, aduzindo que a ex-empregada não teria direito à manutenção do plano durante o prazo do

No caso dos autos, ainda que a pessoa apontada como empregado da reclamada tenha enviado áudio com algumas palavras chulas, o contexto não indica insulto ou humilhação nem agressividade, e sim expressão de descontentamento com uma situação no trabalho. Para o desembargador, apesar de “certa falta de cortesia” identificada na fala não ser a mais apropriada para o ambiente profissional, provoca, no máximo, mero aborrecimento pelo empregado, e não efetiva violação aos direitos da personalidade.

Nesse contexto, o relator deu provimento ao recurso da empresa para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos morais. A decisão foi unânime.

aviso-prévio, uma vez que não haveria mais contribuição dela para o respectivo custeio. Sustentou ainda que o prazo máximo para realização de cirurgias eletivas foi prorrogado para 42 dias úteis pela Agência Nacional de Saúde, em razão da decretação de pandemia mundial em virtude da Covid-19, tendo, portanto, a operadora o prazo até o dia 16/6/2020 para emitir a autorização do procedimento.

No entanto, o juízo concluiu que o hospital/empregador cancelou imediatamente o plano de saúde da reclamante sem considerar o período do aviso-prévio de 45 dias, o qual projetou o contrato de trabalho até 29/6/2020.

Ficou provado que a trabalhadora teve o pedido para realizar a cirurgia negado pelo plano de saúde em 28/5/2020, portanto, dentro do período do aviso-prévio. Na decisão, a juíza registrou que, considerando o prazo de 42 dias alegado pelo hospital, ele ainda findaria no período do aviso-prévio. O juízo asseverou que “o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, nos termos do parágrafo 1º, do artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo o

trabalhador direito à manutenção do plano de saúde até o seu término”. Em suma, o fato de não haver contribuição da autora para o custeio do plano se mostrou irrelevante, concluiu.

Portanto, provado nos autos que, em razão do cancelamento do plano de saúde antes do término

## **Estabelecimento de critérios objetivos para distribuição de carga horária não configura alteração lesiva do contrato de trabalho**

Por entender que a norma interna de uma instituição de ensino apenas adota critérios e procedimento para a distribuição da carga horária dos diversos docentes, e estando esse poder inserido no *jus variandi* do empregador, não há falar em alteração lesiva do contrato de trabalho. Com esse entendimento, Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) concedeu mandado de segurança para cassar decisão do Juízo da 11ª Vara do Trabalho de Goiânia em uma ação civil pública ajuizada pelo Sindicato dos Professores do Estado de Goiás. A decisão cassada havia suspenso liminarmente uma resolução interna da universidade, sob pena de multa de R\$10.000,00 por docente prejudicado.

A universidade disse que o sindicato de professores ajuizou ação civil coletiva sustentando a ilegalidade de uma norma interna, que alterou os critérios e procedimentos para a distribuição da carga horária para os docentes do quadro permanente. Para defender o regulamento suspenso, a instituição disse que, devido à pandemia e para evitar aglomerações, o planejamento do semestre letivo de 2021 passou a ser feito remotamente por meio de uma ferramenta digital em que os docentes informam a disponibilidade de trabalho, viabilizando a organização prévia da distribuição da carga horária.

Alegou que a resolução consolida a prática contínua da universidade na distribuição da carga horária docente, que está desenhada justamente para reconhecer e garantir o respeito à especificidade dos distintos regimes de trabalho.

do aviso-prévio, a ex-empregada precisou arcar com os custos de despesas hospitalares e procedimentos médicos, a empregadora foi condenada a pagar a ela indenização por danos materiais de forma a ressarcir as despesas efetivadas.

O relator do mandado de segurança iniciou o voto observando que a norma suspensa regulamentou o procedimento e regras para a distribuição da carga horária docente com critérios objetivos de prioridade, sem significar autorização para que a instituição deixe de oferecer a quantidade de horas contratada a todos eles, incluindo a hierarquia entre os docentes, bem como carga horária prevista em cada regime de cada empregado. Paulo Pimenta constatou, ainda, que pode haver reajustes de carga horária em diálogo com o professor ou mesmo recusa da programação acadêmica distribuída.

O relator considerou que apesar de tratar de caso de redução de carga horária, os dispositivos encontram-se inseridos no poder diretivo do empregador, que permite moldar a prestação dos serviços às suas pretensões, respeitando cada regime de trabalho dos docentes. Ainda assim, prosseguiu o desembargador, a resolução permite aos professores a oportunidade tanto de informar previamente sua disponibilidade de horários, para melhor distribuição da grade horária para o docente -, como possibilita o diálogo caso o professor não concorde com os horários que lhe foram atribuídos.

“A redução de carga horária somente ocorrerá caso não seja aceita a programação acadêmica distribuída”, considerou o relator ao destacar que, nessa hipótese, se a empregadora tem a incumbência de organizar os horários de cada docente e os distribui higidamente, a princípio se mostra legítima a redução dos horários se o

empregado manifestar sua discordância e não seja possível sua alteração. Além disso, a norma ainda prevê que com a abertura de novas turmas, essas serão atribuídas prioritariamente aos docentes com déficit de carga horária.

Para o relator, não há violação ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, ou violação do

artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho ou dos regimes de trabalho estabelecidos nos regulamentos e estatuto da impetrante, não constando ilegalidade ou abuso de poder referente à norma questionada na ação civil pública.

## 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**

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](http://www.stoccheforbes.com.br)