



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Março 2021

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Tribunal Superior do Trabalho determina o retorno dos autos ao Tribunal de origem para rever pagamento de pensão por incapacidade a motorista que obteve novo emprego

O Tribunal Superior do Trabalho determinou o retorno dos autos ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) após fazenda apresentar documentos de que um motorista continuava a dirigir caminhões de outra empresa, apesar de a fazenda ter sido condenada a pagar ao motorista pensão mensal vitalícia por incapacidade para o serviço decorrente de acidente de trabalho.

O referido Tribunal entendeu que os documentos apresentados são novos e posteriores à decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA), enquadrando-se no conceito de documento novo e está em consonância com Súmula do Tribunal Superior do Trabalho que prevê a juntada de documentos na fase recursal quando provado o justo impedimento para sua oportuna apresentação ou se referir a fato posterior à sentença.

A fazenda pretende a revisão da decisão que a condenou ao pagamento de pensão mensal

vitalícia, além de indenização por danos morais e danos estéticos, após o motorista sofrer um acidente que acarretou a fratura do braço, rigidez e perda de sensibilidade permanentes na mão direita, sendo constatada, por meio de perícia técnica, a incapacidade permanente e parcial para o exercício da função, salvo se em veículo adaptado.

Os novos documentos juntados pela fazenda, demonstram o vínculo de emprego do motorista com outra empresa e a declaração desta empresa que o veículo dirigido pelo motorista não é adaptado, conforme determinado em perícia.

Desta forma, o Tribunal Superior do Trabalho concluiu ser necessária a restituição dos autos ao Tribunal de origem para enfrentamento da matéria e valoração da prova com base nos documentos novos juntados, tendo em vista que essa análise é inviável no recurso de revista.



Gerente bancário consegue o direito de ajuizar ação de produção antecipada de provas sobre relação entre o trabalho e depressão

O Tribunal Superior do Trabalho autorizou a produção antecipada de provas documental e pericial pleiteadas por um ex-gerente de banco. O ex-empregado, que foi demitido por justa causa, após procedimento administrativo para apuração de falta pretende demonstrar, com a referida medida, que os episódios de ansiedade generalizada e de depressão que o acometeram estão relacionados com irregularidades cometidas durante a investigação.

Segundo o gerente, após a abertura da investigação interna, que culminou na sua demissão por justa causa, na qual não teve oportunidade de se manifestar e defender das acusações, gerando estresse durante a apuração, somados a sobrecarga de trabalho, resultaram no desenvolvimento de dois transtornos depressivo e de ansiedade, pedindo, assim, a produção antecipada de provas para permitir a realização de exame pericial e para atestar a doença relacionada ao trabalho e o acesso ao processo administrativo que motivou sua demissão.

De acordo com a Vara do Trabalho e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP), a produção antecipada de provas somente deve ser

autorizada quando houver fundado receio de que venha a se tornar impossível ou muito difícil a verificação de certos fatos na ação.

Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho destacou que a possibilidade de o trabalhador pleitear a produção antecipada de provas, medida esta prevista no Código de Processo Civil, é um assunto novo e decorrente da Reforma Trabalhista, que atribuiu ao trabalhador o ônus pelas despesas processuais caso perca a ação (honorários de sucumbência) e que, por este motivo, pedidos semelhantes têm sido frequentes na Justiça do Trabalho, a fim de proporcionar uma avaliação antecipada sobre a viabilidade da pretensão e evitar o ajuizamento de demandas que poderão ser rejeitadas e gerar despesas ao trabalhador.

O Ministro relator ainda destacou que “a seu ver, a medida é cabível sobretudo quando o trabalhador não detém prova que, estando em poder do empregador, pode ser necessária para que ele estime a futura viabilidade do seu pedido”, dando assim, provimento ao recurso do ex-gerente, determinando o retorno dos autos à Vara de origem para proceder com a produção de provas.

Mantida indenização por danos morais no valor de R\$ 100 mil a maquinista por condições degradantes de trabalho

Foi mantida pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho indenização no valor de R\$ 100 mil que uma empresa de operação logística ferroviária deverá pagar a um maquinista.

O ex-empregado ajuizou reclamação trabalhista pleiteando indenização por danos morais, alegando que desempenhava as funções de maquinista no sistema monocondução. De acordo com o relatado,

a locomotiva é equipada com um dispositivo chamado “homem morto”, que tem que ser acionado a cada 45 segundos, caso contrário o freio automático de emergência é acionado para parar o trem, impedindo, assim, que o empregado vá ao banheiro ou faça suas refeições.

Apesar de a empresa recorrer, alegando que o valor arbitrado era “estratosférico”, o Ministro relator ponderou que o valor era justo, tendo em vista que

condenações inferiores em casos análogos não vinham surtindo efeitos práticos a ponto de alterar a postura da empresa.

De acordo com o relator, a indenização por danos morais tem função pedagógica para evitar que o empregador continue cometendo ato ilícito, o que

não ocorreu com a operadora ferroviária. O relator destacou que a Turma “não chegou ao valor de R\$ 100 mil de uma hora para outra, mas de forma gradual e consciente”, diante dos casos reiterados da empresa que mantém a mesma postura diante desse tipo de condenação.

Mudança de sistema computacional no trabalho contribuiu para depressão de corretor de seguros

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um banco a pagar indenização de R\$ 20 mil a um corretor que teve depressão desencadeada pela dificuldade de adaptação ao novo sistema operacional de informática adotado pela empresa. O dano e a relação de causalidade ficaram comprovados por meio de perícia, e, para o colegiado, nesses casos de doença ocupacional, a culpa do empregador é presumida.

O corretor trabalhava para a empresa com a utilização de uma determinada plataforma. No entanto, para atender a normativo nacional, foi adotado um sistema que utilizava outro tipo de linguagem. No processo de alteração, o empregado passou por treinamento de duas semanas, mas continuava a exercer todas as suas atribuições no período.

Segundo relatado na ação, o corretor não conseguiu se adaptar ao novo sistema, e a dificuldade de realizar os serviços gerou situações de pânico. Ele contou que o banco atendeu seu pedido de mudança de setor, a fim de voltar a atuar na plataforma anterior. Mas, cerca de três anos depois, teve de se afastar por seis meses para tratamento de doença psiquiátrica. Na sua avaliação, a primeira mudança feita pelo empregador havia causado danos morais e, por isso, pediu indenização.

Conforme o laudo pericial, o corretor tem transtorno de ajustamento ao trabalho com reação

depressiva prolongada, decorrente de uma predisposição genética somada a fator de estresse intenso. Para o perito, esse elemento foi a mudança da rotina com o sistema, junto com o pouco tempo de treinamento.

No entanto, o juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional julgaram improcedente o pedido de indenização. Segundo o Tribunal, o fato de ter oferecido treinamento e retornado o empregado para operar com o sistema anterior, ao qual estava habituado, isenta o banco de culpa.

Já o relator do recurso de revista do empregado, explicou que a reparação resultante de doença ocupacional supõe a presença de três requisitos: ocorrência do dano ou do fato que o gerou; a relação de causa com o trabalho; e a culpa da empresa. De acordo com o Ministro, tratando-se de doença ocupacional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, pois o empregador tem o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício.

Para propor o valor da indenização de R\$ 20 mil, o Ministro levou em conta os fatos, o dano, a relação de causa, o período de contrato – mais de 17 anos, o tempo de afastamento previdenciário, a condição econômica do empregador e o não enriquecimento ilícito do empregado. A decisão foi unânime.

Supervisora será indenizada por assédio de gestores em grupo corporativo de WhatsApp

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma empresa contra a condenação ao pagamento de indenização a uma supervisora de atendimento em razão da conduta assediadora dos gestores em grupo de WhatsApp. As situações vexatórias incluíam a cobrança de retorno do banheiro, com a exposição dos empregados aos demais participantes do grupo.

Na ação trabalhista, a supervisora disse que, desde o início do contrato, era obrigada a permanecer em grupos de WhatsApp administrados pelos gestores, em que eram expostos os resultados e os nomes de quem não alcançava as metas semanais e divulgadas falhas como pausa, faltas e atrasos. Como supervisora, ela também era chamada a atenção nos grupos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) entendeu que a conduta assediadora fora provada por declarações de uma testemunha, que

confirmara que os gestores dispensavam tratamento grosseiro aos supervisores. De acordo com o depoimento, uma gestora chegou a determinar à supervisora, por mensagem no grupo, que retornasse do banheiro. A indenização foi fixada em R\$ 5 mil.

Para o relator do recurso de revista da empresa, a sujeição da empregada à humilhação por seu superior hierárquico compromete a sua imagem perante os colegas de trabalho e desenvolve, presumidamente, sentimento negativo de incapacidade profissional. O ministro observou que, nessa circunstância, o dano moral não exige prova para sua caracterização, bastando a demonstração do fato que revele a violação do direito de personalidade para originar o dever de indenizar. No caso, ficaram evidenciados, na decisão do Tribunal Regional, o dano, o nexo causal e a culpa da empregadora. A decisão foi unânime.

Plano de desligamento voluntário não previsto em norma coletiva não garante quitação geral de rescisão contratual de trabalhador

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) deu provimento a um recurso interposto por um ex-técnico de manutenção da Petrobras relacionado à quitação geral de verbas trabalhistas.

Na petição inicial, o ex-empregado admitiu que aderiu ao Plano Incentivado de Demissão Voluntária. Porém, alegou que isso não conferia à empresa direito de considerar quitadas todas as verbas rescisórias do seu contrato de trabalho ou mesmo que a adesão significasse renúncia a seus direitos trabalhistas. O ex-empregado requereu que fossem julgados procedentes também os pedidos de horas extras, diferenças salariais, entre outros direitos. A empresa se defendeu declarando que, ao aderir ao referido plano, o ex-empregado deu quitação plena ao extinto contrato de trabalho.

Na 1ª Vara do Trabalho de Macaé, onde o caso foi julgado em primeira instância, observou-se que o

plano tem natureza jurídica transacional extrajudicial e que o empregado aderiu a ele por iniciativa própria, tendo ciência das vantagens, desvantagens e proveitos a que teria direito, tanto que a indenização recebida não se limitou às verbas rescisórias, tendo sido pago valor “consideravelmente superior”. Apenas a título de indenização, por incentivo à demissão, o empregado recebeu o valor de R\$ 337,4 mil, equivalente a dezesseis vezes a remuneração mensal. Portanto entende-se que o empregado deu quitação plena do contrato de trabalho”, decidiu o juízo.

Ao analisar o recurso do ex-empregado, o relator do acórdão lembrou que o Tribunal Superior do Trabalho passou a considerar que a quitação geral das verbas do extinto contrato de trabalho possui validade somente quando há previsão em acordo coletivo que tenha aprovado o plano de demissão,

ou, ainda, no próprio programa de incentivo ao desligamento.

Segundo o Desembargador, “no caso, além de não haver, nos autos, qualquer norma coletiva autorizando o plano de incentivo ao desligamento voluntário, não restou demonstrado que o regramento do plano continha previsão no sentido de que a quitação seria geral”. Para o magistrado de segunda instância não se pode impor ao trabalhador a renúncia a seus direitos. Isso porque, a adesão do empregado a plano de demissão

voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo, e que ela não abrange parcelas não consignadas no documento.

Com base nesses argumentos, o julgador deu provimento ao recurso, afastou a quitação geral quanto ao extinto contrato de trabalho e determinou, conseqüentemente, o retorno dos autos à Vara de origem, a fim de que sejam devidamente apreciados todos os pedidos formulados na inicial.

Churrascaria é condenada em R\$ 17 milhões por demissão em massa sem negociação coletiva

Churrascaria do Rio de Janeiro foi condenada a pagar R\$ 17 milhões por danos morais coletivos por promover demissão em massa sem prévia negociação coletiva. A sentença da Justiça do Trabalho foi divulgada dia 5 de março e confirmou decisão liminar obtida em junho do ano passado pelo Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro que determinou a reintegração de funcionários demitidos de suas unidades do Rio de Janeiro. A decisão tem abrangência estadual.

O Ministério Público do Trabalho ingressou com ação civil pública com pedido de liminar em maio de 2020 após constatar que a churrascaria realizou demissão em massa sem justa causa, sem pagamento de verbas rescisórias, ou apenas com o pagamento de parte delas para alguns empregados. Também não houve negociação com o sindicato da categoria de trabalhadores, o que, de acordo com as leis trabalhistas, é considerado irregular, devido a quantidade de funcionários dispensados.

Em junho do ano passado, a Juíza do Trabalho concedeu a liminar ao órgão anulando a demissão de 112 empregados da churrascaria no município. A decisão determinou que os contratos extintos a partir do dia 20 de março de 2020 deveriam ser restabelecidos e proibiu que a empresa promovesse dispensa de mais de dez empregados sem prévia negociação coletiva.

Na nova decisão judicial, a juíza do Trabalho da 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, confirmou os fundamentos apresentados na decisão liminar ao determinar a reintegração dos trabalhadores demitidos. “Considerando-se que as dispensas coletivas superam o âmbito individual de um trabalhador, atingindo uma coletividade de empregados que, junto com suas famílias, perdem sua fonte de sobrevivência, estamos falando, sim, de um ato coletivo, inerente ao direito coletivo do trabalho e não apenas do direito individual do trabalho”, destacou a juíza na decisão.

A sentença manteve a proibição de dispensa coletiva de dez ou mais trabalhadores de unidades do Rio de Janeiro no período de um mês sem prévia negociação coletiva com o sindicato. Além disso, a empresa deverá interromper eventuais dispensas coletivas que estejam em andamento, garantindo assim a manutenção dos contratos de trabalho e, portanto, o recebimento de salários pelos empregados, até a conclusão da negociação coletiva com o sindicato. O descumprimento dessas obrigações acarretará multa diária de R\$ 10 mil por trabalhador atingido, a ser revertida à Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz).

Para a Procuradora do Trabalho, autora da ação, a sentença representa “um passo muito importante neste momento de tão grave crise sanitária e

humanitária, sobretudo no Rio de Janeiro, enquanto segundo Estado mais afetado pela pandemia, por assegurar aos trabalhadores o legítimo direito a manutenção do emprego e a renda e por reconhecer a indispensabilidade do

diálogo social como medida prévia à dispensa coletiva, visando o equilíbrio entre a sustentabilidade da empresa e a proteção dos trabalhadores através da adoção de medidas alternativas ou atenuantes à dispensa”.

Negada indenização à empregada que contraiu Covid-19 diante da ausência de comprovação de nexo causal

O Juiz da 03ª Vara do Trabalho de Passo Fundo/RS, decidiu que a empregada de um frigorífico não faz jus à indenização por danos morais por suposta contaminação pelo coronavírus no trabalho. Segundo a empregada, ela teria sido atingida pelo Covid-19 nas dependências da empresa, uma vez que a empregadora teria sido negligente ao não adotar normas de prevenção. Além disso, afirmou que não lhe foi possibilitado se ausentar do trabalho ante aos primeiros sintomas da doença.

No entendimento do Juiz, não houve comprovação entre a relação das atividades desenvolvidas pela empregada e o trabalho. O Magistrado mencionou, ainda, que frigoríficos, por si só, já possuem normas mais rígidas para prevenção contra o Coronavírus, haja vista a existência de condições mais propícias para o desenvolvimento do vírus, como o trabalho em locais fechados, frios e úmidos.

O Juiz também trouxe à tona entendimento quanto à impossibilidade de reconhecimento de doenças endêmicas como doenças ocupacionais, nos termos da Lei nº 8.213/91, salvo a existência de comprovação do nexo causal.

Por fim, o Magistrado salientou que não é possível considerar o ambiente de trabalho da empregada como um presumível local de contato com o vírus, fato este que impossibilita a aferição do mencionado nexo casual e, por consequência, da responsabilidade civil da empregadora.

Cabe recurso da decisão ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

Empresa que permitiu xingamentos racistas terá que indenizar trabalhador

A Declaração sobre a Raça e os Preconceitos Raciais da (Unesco) registra: "Todos os seres humanos pertencem à mesma espécie e têm a mesma origem. Nasceram iguais em dignidade e direitos e todos formam parte integrante da humanidade". A passagem foi enfatizada em uma decisão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª (PE) durante o julgamento de um processo, no qual ficou constatado que o chefe e alguns colegas de trabalho atacavam o autor da ação com xingamentos de natureza racista.

O autor expôs que sua rotina de trabalho envolvia ser chamado de “macaca buchuda”, “neguinho da capoeira”, “vagabundo” e outros insultos. Testemunhas confirmaram que tal tratamento era feito pelo superior hierárquico e por outros empregados.

“A sociedade que se pretende civilizada já não aceita mais esse tipo de conduta, que é gravíssima”, afirmou o desembargador relator. O Magistrado ressaltou que o trabalhador foi vítima de assédio moral coletivo, com evidente discriminação étnico-racial, vez que era inferiorizado no ambiente de trabalho por ser negro.

O Desembargador também afirmou que a empresa foi conivente com a situação, inclusive, havendo promovido o chefe ofensor ao invés de puni-lo. Ressaltou evidentes as graves ofensas à dignidade do empregado e a necessidade de reparação.

Enfatizou, ainda, ser dever do Poder Judiciário respeitar, proteger e promover os direitos

fundamentais, não podendo tolerar posturas racistas. Assim, deu provimento ao pedido autoral para majorar a indenização para R\$ 30 mil. O voto foi seguido pelos demais magistrados da Turma.

Além da condenação da empresa no processo trabalhista, os empregados que faziam as ofensas

também poderão responder criminalmente, caso a vítima deseje fazer a denúncia junto ao Ministério Público. O Desembargador destacou que o caso não foi enviado, de imediato, para o referido órgão, porque a ação penal pública de injúria racial está condicionada à representação do ofendido.

Cláusula de convenção coletiva que exige acordo coletivo para trabalho em feriados é considerada válida

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) confirmou a validade de cláusula prevista em convenção coletiva, a qual exige a realização de acordo coletivo de trabalho para o desempenho de labor em feriados. Seguindo tal entendimento, o Tribunal manteve a decisão de condenar uma rede de farmácias no pagamento de trinta e quatro mil reais por ter submetido seus empregados a trabalho em feriados sem o respectivo acordo com o sindicato.

A rede de farmácias defendia que a cláusula era abusiva, segundo a alegação de que o sindicato não teria legitimidade para autorizar ou proibir a abertura de empresas em feriados.

Em primeira instância, a Juíza da Vara do Trabalho de Joaçaba, considerou válida a penalidade, na

medida em que entendeu que as farmácias, ao promover a prestação dos serviços em feriados, estaria violando os termos pactuados na convenção coletiva de trabalho.

Já o Tribunal, ao apreciar a situação, manteve a decisão por unanimidade, ressaltando que a Lei nº 13.467/2017 (“Reforma trabalhista”) veio à tona justamente para veicular a preponderância do negociado sobre o legislado.

Dessa forma, o relator do caso, alegou que a rede de farmácias não impugnou a cláusula em questão pelas vias adequadas, mas apenas ignorou os termos definidos na negociação coletiva e que embasaram a convenção da categoria.

Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) mantém multa de R\$ 15 mil para empresa que não entregou EPIs contra o Covid-19

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) manteve, por unanimidade, o valor da multa fixado a uma empresa por não fornecer aos empregados, equipamentos de proteção e segurança contra o contágio de Covid-19 (máscaras, luvas e álcool em gel).

A multa, no valor de R\$ 15 mil por trabalhador não protegido, foi determinada pela 7ª Vara do Trabalho de Natal em ação coletiva ajuizada pelo sindicato dos vigilantes. No recurso ao Tribunal, a

empresa alegou que o valor da multa era “exorbitante”, tese não aceita pelo desembargador relator.

Para o Desembargador, considerando o porte da empresa, a situação de pandemia atualmente e as consequências do não cumprimento das medidas de segurança, o valor arbitrado para a multa “foi razoável e proporcional.”

O sindicato ajuizou a ação dividida a várias reclamações de omissão da empresa quanto ao fornecimento de equipamentos de proteção em atividade que, de acordo com o órgão de classe, seria essencial.

No recurso ao Tribunal, a empresa alegou que, devido ao seu efetivo, em um total de 1.722 empregados, o valor individual da multa por descumprimento poderia resultar em um valor exorbitante de cobrança, levando em conta situações fora do seu controle para a aquisição dos EPIS.

O Desembargador, no entanto, descartou, por exemplo, o desabastecimento dos equipamentos

de proteção, já que esses itens, devido à pandemia, “passaram a ser essenciais, ao mercado, o que vai desde máscaras de proteção aos respiradores hospitalares”.

Para ele, não existiria, também, desproporcionalidade do valor da multa estipulado pela vara do trabalho, mesmo levando em conta o número de empregados envolvidos.

Além disso, a multa só seria cobrada em caso de não cumprimento da obrigação de fornecer a proteção, “não caracterizando, assim, multa efetivamente já devida pela empresa, a qual, se cumprir de forma voluntária a decisão judicial, nenhuma penalidade sofrerá”.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@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