



## **RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA**

### **DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS**

- Trabalhador que teve conta bancária indevidamente utilizada por empregadores será indenizado por danos morais e materiais;
- Operador é dispensado por justa causa por ofender presidente da empresa em rede social interna;
- Supermercado é condenado a reintegrar supervisor com obesidade mórbida;
- Agente de trânsito receberá indenização por ser chamado de “negão” em reunião;
- Fábrica de refrigerantes é condenada por discriminar auxiliar negro e com deficiência física;
- Empresa é condenada por dispensa discriminatória de funcionário com filho autista;
- Empresa cervejeira é condenada após alcoolismo ser reconhecido como doença ocupacional;
- 3ª Câmara manda indenizar trabalhador acometido por Síndrome de Burnout em razão de assédio moral no ambiente de trabalho.



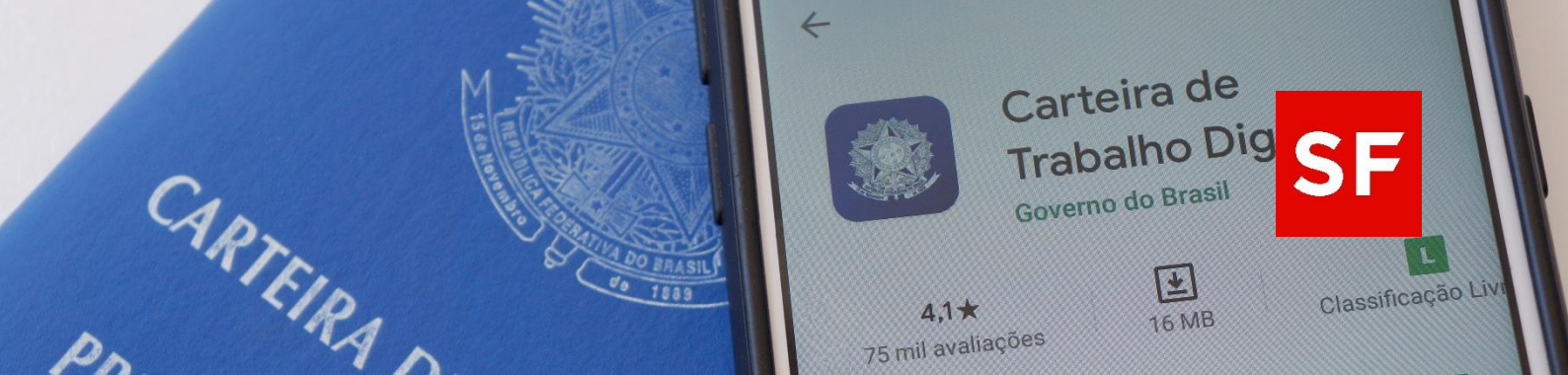
## **DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS**

### **Trabalhador que teve conta bancária indevidamente utilizada por empregadores será indenizado por danos morais e materiais.**

Um supermercado e seus sócios-proprietários enfrentam condenação por abuso de poder ao movimentarem indevidamente a conta bancária de um ex-empregado. A juíza estabeleceu indenização solidária de R\$ 8 mil por danos morais e R\$ 2.026,34 por danos materiais, valor do débito. O trabalhador, demitido sem justa causa em 2018, teve seu nome negativado no Serasa devido às transações indevidas. A decisão da Décima Primeira Turma do TRT-MG confirmou a sentença, ressaltando a má conduta dos réus.

O autor trabalhou na empresa, de abril de 2017 a agosto de 2018, quando foi dispensado sem justa causa. Segundo o trabalhador, os donos da empresa o levaram ao banco para a abertura de uma conta em seu nome, sob a justificativa de que isso era necessário para o recebimento do salário. Contou que os réus, entretanto, passaram fazer movimentações financeiras nessa conta bancária, acarretando um débito de R\$ 2.026,34, o qual foi incluído no Serasa, fazendo com que seu nome fosse negativado. Buscou, então, o pagamento de indenização por danos morais e materiais, o que foi reconhecido na sentença.

Apesar de os réus terem negado as alegações do ex-empregado, na análise da magistrada, as provas produzidas no processo demonstraram que, de fato, eles movimentaram a conta bancária do empregado de maneira indevida. Foram apresentados no processo muitos cheques, em valores significativos, os quais eram utilizados em transações comerciais realizadas pelos réus. Na avaliação da julgadora, os patrões se aproveitaram da posição hierárquica de empregadores e da baixa instrução do empregado para fazê-lo abrir a conta bancária, que sempre foi movimentada pelos patrões.



Tendo em vista a gravidade da falta, a intensidade e repercussão da ofensa, a condição social do trabalhador e as condições econômica e financeira dos réus, a indenização por danos morais foi fixada no valor de R\$ 5 mil. A indenização por danos materiais, no valor de R\$ 2.026,34, correspondeu ao valor do débito encontrado na conta bancária do trabalhador. Em decisão unânime, os julgadores da Décima Primeira Turma do TRT-MG confirmaram a sentença nesse aspecto, apenas aumentando o valor da indenização por danos morais para R\$ 8 mil.

### **Operador é dispensado por justa causa por ofender presidente da empresa em rede social interna.**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um operador de terminal químico de uma empresa de logística contra decisão que manteve sua dispensa por justa causa por ter ofendido o presidente da empresa na rede social interna. Para as instâncias anteriores, a conduta foi agravada porque, depois de apagado o primeiro comentário, o empregado repetiu a postagem.

Na reclamação trabalhista, o operador disse que, na época, se sentia injustiçado porque havia recebido uma advertência por se recusar a participar de um simulado de emergência em que teria de pilotar um veículo proporcionador de espuma, função que não lhe cabia. Ao ver a publicação da colega, quis demonstrar seu inconformismo com a política organizacional da empresa.

O operador trabalhou por 17 anos na empresa. Em novembro de 2021, uma empregada havia publicado na rede social interna da empresa uma foto com legenda que descrevia a reunião que o presidente tivera com uma equipe sobre desempenho, processos, estratégias e outros temas relacionados à empresa, “gerando um ambiente organizacional mais saudável e harmônico”.



Dias depois, o operador publicou um comentário: *"Depois de tudo que aconteceu e tá acontecendo nos terminais, fica difícil chamar uma pessoa dessa de Líder. Ambiente saudável e harmônico, tá de brincadeira"*. A empresa apagou a publicação, mas ele voltou a postá-lo, acrescentando: *"não adianta apagar que público novamente, achei que era um chat de livre opinião e essa é a minha"*. Pouco depois, foi dispensado por justa causa.

O pedido do operador foi julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau, para quem a manifestação fora extremamente prejudicial à imagem do empregador. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) manteve a sentença, destacando que o aplicativo da empresa não era espaço para manifestação em tom desrespeitoso e debochado contra colega ou superior.

O relator do agravo pelo qual o trabalhador pretendia rediscutir o caso no TST, ministro Breno Medeiros, assinalou que as decisões apresentadas por ele para demonstrar divergências de entendimento não abordam as mesmas premissas do caso, ou seja, não envolvem mensagens em aplicativo patrocinado pela empresa nem a republicação do comentário após ter sido apagado, entre outros aspectos.

### **Supermercado é condenado a reintegrar supervisor com obesidade mórbida.**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a reintegração de um supervisor administrativo de um mercado em São Paulo, por considerar que sua dispensa foi discriminatória em razão de obesidade mórbida e outras doenças associadas. A empresa também deverá pagar os salários do período de afastamento.

Líder do setor de manutenção, o supervisor foi dispensado em 2017, após 12 anos de trabalho. Na ação trabalhista, disse que, com 1,65m, pesava mais de 200 kg e tinha problemas cardíacos, pressão alta, diabetes e depressão, entre outros. Afirmou também que, após licença de saúde em 2015, "passou a ser discriminado, segregado das atividades corriqueiras, e efetivamente passou a ser destrutado por sua chefia".



Segundo ele, o gerente o informou que o motivo do desligamento era sua saúde, seu estado físico e seu peso, pois em breve não teria capacidade para executar suas atividades. Relatou que, conforme o gerente, ele “não servia” mais à empresa, pois não era mais o mesmo e não tinha vigor físico.

O juízo da 77ª Vara do Trabalho de São Paulo afastou a tese de que a dispensa teria sido discriminatória, por entender que não havia comprovação nesse sentido, e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) confirmou a sentença. Para o TRT, a condição de saúde e o peso do trabalhador, por si só, não levavam a essa conclusão.

A relatora do recurso do supervisor, ministra Maria Helena Mallmann, destacou que, além de a obesidade mórbida servir de gatilho para o aparecimento de outras doenças, as pessoas obesas enfrentam ainda um grave estigma social. Segundo ela, o estereótipo criado em torno da doença é de que “indivíduos com obesidade são preguiçosos e, portanto, menos produtivos, indisciplinados e incapazes”.

Mallmann salientou que a gordofobia vem sendo objeto de muitos estudos e discussões, e citou uma pesquisa da Sociedade Brasileira de Endocrinologia e Metabologia (SBEM) e da Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e Síndrome Metabólica (Abeso) que indica que 85% das pessoas com obesidade já se sentiram constrangidas pelo peso.

Em seu voto, a ministra ressaltou que tanto a Constituição Federal quanto a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) repudiam todo tipo de discriminação e reconhecem como direito do trabalhador a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária. Também citou precedente em que o TST reconheceu discriminação em razão do peso.

A relatora frisou que não existe nenhum registro na decisão do TRT de que a dispensa teria ocorrido por outro motivo e, por outro lado, “sobram indícios de discriminação”. Entre outros pontos, lembrou que o problema se desenvolveu durante os 12 anos do contrato de trabalho e que a dispensa se deu após o retorno da licença médica de seis meses decorrentes das doenças ocasionadas pela obesidade.

Na avaliação da relatora, conforme os registros do TRT, o empregador tinha pleno conhecimento do quadro de saúde do trabalhador e da probabilidade de novos afastamentos em razão da obesidade, em especial quanto à possível indicação de cirurgia bariátrica. Nessas circunstâncias, caberia à empresa demonstrar que a dispensa tinha motivação lícita, mas isso não ocorreu.

### **Agente de trânsito receberá indenização por ser chamado de “negão” em reunião.**

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa de Porto Alegre, a indenizar um agente de fiscalização de trânsito chamado de “negão” por um superior hierárquico durante reunião na empresa. “Este trabalhador tem um nome, e, a menos que se comprove que o próprio empregado se apresentava por este apelido ou assim se identificava, a utilização da expressão ‘negão’ como vocativo é discriminação racial”, afirmou a relatora do caso, ministra Kátia Arruda.

Na reclamação trabalhista, o agente de trânsito disse que esse chefe pressionava toda a equipe para aumentar o número de multas aplicadas aos condutores de veículos de Porto Alegre. Para atingir esse objetivo, ele relatou que o gerente de fiscalização de trânsito cometia assédio moral de modo sistemático, e foi nesse contexto que, segundo ele, se deu a discriminação.

Para comprovar as alegações de assédio moral e tratamento preconceituoso, o agente de trânsito gravou o áudio de algumas reuniões na empresa, e, em uma delas, o gerente se refere a ele como “negão”. O empregado público disse que levou esse fato ao conhecimento da empresa, mas a situação teria sido relativizada pela diretoria como “mera impropriedade vocabular”.

O agente também juntou ao processo vídeos em que o gerente, ao se defender numa ação civil pública relativa às cobranças, sustenta que se trata de “vício de linguagem” e de “forma de tratamento informal corriqueira” na empresa. Entretanto, o empregado observa que, durante 1h40min gravados de reunião com o plantão, o tratamento “negão” é direcionado apenas a ele.





Ao indeferir o pedido de indenização, a juíza da 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre entendeu que o chefe, ao usar a palavra “negão” no contexto do áudio, não teve a intenção de ofender o agente de trânsito em razão de sua raça. Para ela, o uso do termo teve um caráter apenas vocativo, até mesmo porque não era acompanhado de adjetivos que pudessem dar uma conotação pejorativa.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve o mesmo entendimento da magistrada de primeira instância. Segundo o voto prevaiente, a conduta do chefe não passou de “uma infeliz colocação”, e a expressão fora utilizada como vocativo, que poderia ser substituído sem alterar o sentido do discurso.

Para a relatora do recurso do agente ao TST, a utilização de vocativos (termos de chamamento) relacionados à cor da pele é, em regra, associado à cor de pele preta. “Não é usual na sociedade brasileira a utilização de vocativos relacionados à pele branca, de modo que não há como falar que limitar um trabalhador, no seu ambiente profissional, à cor da sua pele – retirando-lhe sua identidade como indivíduo único – não configura discriminação racial”, ressaltou.

A partir da transcrição do áudio, a ministra concluiu que o termo não foi empregado em um contexto em que o próprio trabalhador se identificasse com ela, “mas de modo grosseiro”.

Segundo ela, o racismo, muitas vezes - como no caso do racismo recreativo - se camufla de humor ou de vocativo e acaba sendo relativizado pela sociedade. “Não é porque se trata de prática comum que é uma atitude correta e despida de preconceitos”, explicou. “A discriminação racial – independentemente da intenção de quem a prática ou de sua consciência acerca da configuração da ação como discriminatória – é agressão grave, que fere direitos de personalidade e causa dano moral presumido”.

A relatora citou ainda em seu voto um precedente da Terceira Turma do TST em que um empregado também havia sido chamado de “negão”. Naquele caso, os ministros entenderam que “não há espaço para o que o Judiciário trabalhista chancele uma visão estruturalmente violenta e excludente”.

## **Fábrica de refrigerantes é condenada por discriminar auxiliar negro e com deficiência física.**

Uma empresa deverá pagar R\$ 50 mil de indenização a um auxiliar de manutenção que foi impedido de ser promovido. Ao rejeitar o exame do recurso da empresa, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou demonstrado que ele foi discriminado por ter deficiência e por ser negro, fatores usados como obstáculo à sua ascensão profissional.

O trabalhador foi contratado em 2016, em vaga de cota para pessoas com deficiência. Ele contou na ação que, durante os quatro anos em que ficou na empresa, exerceu o cargo de técnico de manutenção, mas recebia como auxiliar de post mix, sua função inicial.

De acordo com seu relato, houve promessa de promoção por seu ótimo desempenho. Mas, quando surgiu uma vaga para técnico em manutenção, nem sequer foi convidado a participar da seleção, e o escolhido foi outro empregado, com bem menos tempo de casa e experiência, a quem ele teve de ensinar todo o trabalho. Segundo o auxiliar, a razão para ter sido preterido foi o fato de ser negro.

A defesa da empresa reclamada sustentou que o auxiliar não poderia exercer a função de técnico, pois, além de não ter carteira de motorista, não poderia pilotar motocicleta em razão de seu problema no pé.

O juízo da 6ª Vara do Trabalho de Brasília e o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) concluíram que o trabalhador foi discriminado em sua ascensão profissional e condenaram a empresa a pagar a indenização. Vários depoimentos comprovaram que a vaga aberta era para oficina interna, o que afastava o obstáculo alegado pela empresa. Além disso, foi destacado que ele tinha carteira de habilitação desde 2019.

Para o TRT, a empresa transformou a deficiência física do empregado em obstáculo, por meio de "requisitos informais" de natureza capacitista.





A empresa tentou rediscutir o caso no TST, mas, segundo o relator do agravo da empresa, ministro José Roberto Pimenta, ficou comprovado que o trabalhador efetivamente teve negada a possibilidade de promoção, o que justifica o acolhimento do pedido de indenização. Segundo o relator, ficaram evidenciados a prática de ato ilícito, o nexos causal entre a conduta patronal e o dano alegado pelo trabalhador e a lesão à sua esfera moral subjetiva, pois é razoável deduzir o sofrimento, o constrangimento e a situação degradante e vexatória a que ele foi submetido.

### **Empresa é condenada por dispensa discriminatória de funcionário com filho autista.**

Uma instituição financeira foi condenada por dispensa discriminatória de um empregado cujo filho é portador do Transtorno do Espectro Autista (TEA). A decisão reconheceu que houve retaliação por parte da empresa ao funcionário devido ao aumento dos custos do plano de saúde relacionados ao tratamento especializado de seu filho. O valor da indenização por danos morais foi mantido em R\$ 200 mil.

A ré alegou que o autor foi dispensado devido a uma reestruturação da empresa, porém não foram apresentadas provas de motivo econômico, técnico ou disciplinar, conforme estabelecido nos artigos 818, II, da CLT e 373, II, do C. TST.

Documentos médicos apresentados no processo mostram que o autor solicitou sua inclusão no plano de saúde coletivo empresarial em 2019. Contudo, após alguns meses, o Plano passou a não atender às necessidades do filho do reclamante, levando-o a buscar o Poder Judiciário. A operadora do plano de saúde, então, passou a comunicar à reclamada da situação pessoal entre o reclamante e aquela empresa solicitando providências para resolver a situação, sob pena de haver impacto negativo para todos os envolvidos.



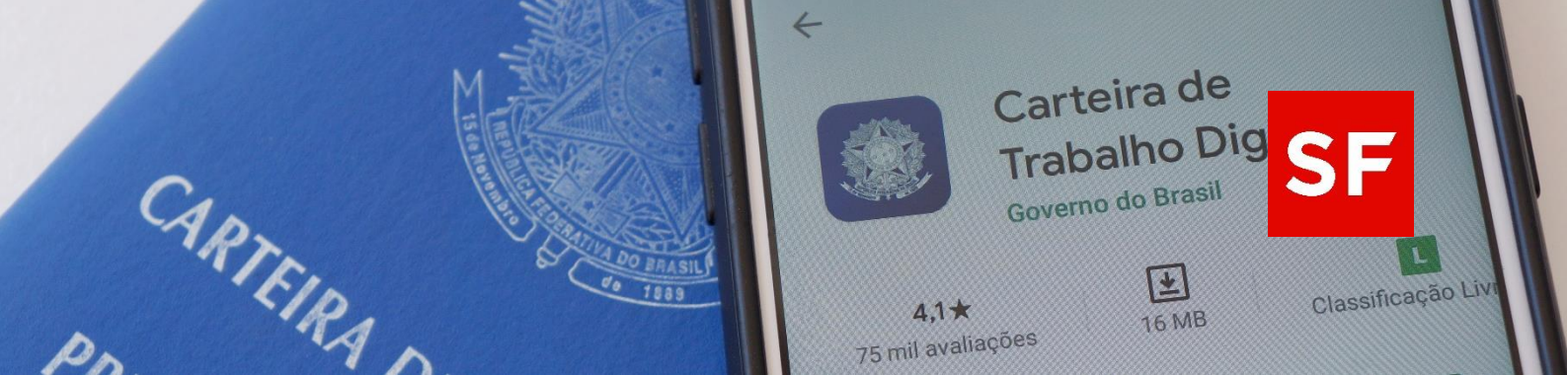
Uma das testemunhas, gerente comercial da ré na época, afirmou em seu depoimento que participou de uma reunião com a operadora do plano de saúde, na qual “a operadora trouxe um aumento considerável do plano de saúde dos funcionários para o ano seguinte em razão de um empregado da equipe que utilizava muito o plano pelo fato de o filho ser especial e em razão disso a gerência decidiu que era melhor dispensar o profissional e que assim não teria o aumento do plano de saúde”. O gerente comercial acrescentou que “pouco tempo depois o reclamante foi dispensado”.

O relator considerou que “a dispensa discriminatória violou o artigo 1º da Lei 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, especialmente por motivo de situação familiar ou deficiência”. Além disso, destacou “a importância da proteção integral à criança com deficiência, em conformidade com o artigo 227 da Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)”.

### **Empresa cervejeira é condenada após alcoolismo ser reconhecido como doença ocupacional.**

O TRT da 15ª Região reconheceu a responsabilidade civil da empregadora pelos danos causados ao trabalhador, vítima de alcoolismo crônico e depressão grave. Para os desembargadores, ficou caracterizada a concausalidade, ou seja, a existência de relação entre as doenças do autor e o trabalho na empresa, uma gigante do ramo cervejeiro.

Além do reconhecimento da relação entre a doença e o trabalho, os julgadores também entenderam que o trabalhador foi vítima de dispensa discriminatória, por ser ocupante de vaga destinada a pessoa com deficiência e não ter havido substituição por outra pessoa com a mesma condição. Também ficou comprovado que o trabalhador foi vítima de assédio moral por parte de seus superiores hierárquicos.



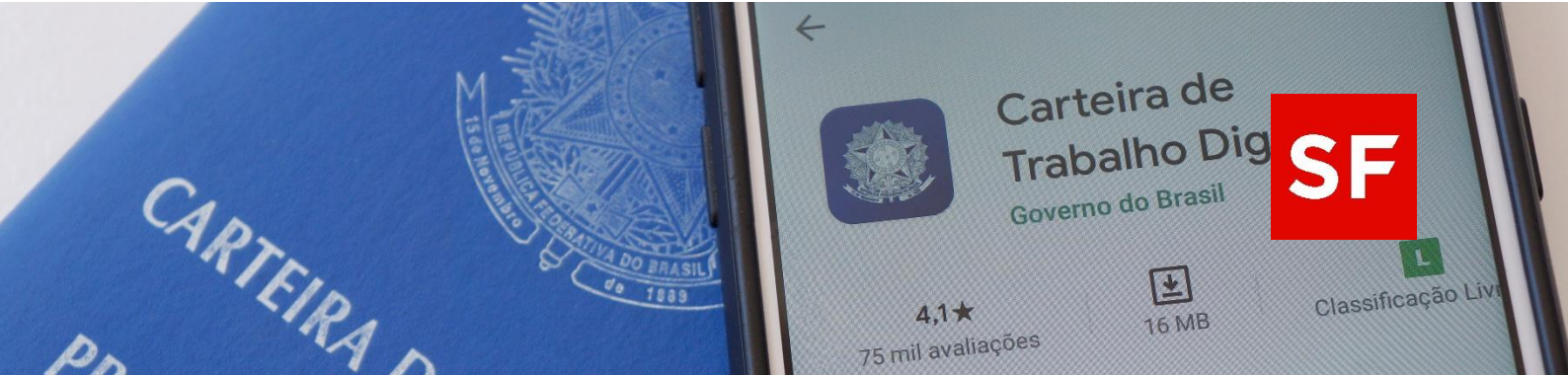
Na petição inicial, o trabalhador alegou que, entre outras doenças, desenvolveu alcoolismo e depressão em decorrência do trabalho na reclamada. Foi designada a realização de perícia médica, que constatou “caracterizada a concausalidade do alcoolismo e depressão com o trabalho na reclamada e que o obreiro possui incapacidade laboral em grau elevado, total e permanente”.

A prova oral produzida na 1ª instância revelou que a reclamada facilitava o acesso a bebidas alcoólicas a seus empregados, permitindo o consumo livre e gratuito em festas comemorativas no interior da empresa, premiando os funcionários com caixas de cerveja e oferecendo descontos para aquisição. Além disso, as testemunhas declararam que era de conhecimento dos colegas e dos superiores hierárquicos que, durante anos, o reclamante consumia bebida alcoólica durante o horário de trabalho, chegando a ingerir diretamente da mangueira do tanque de fermentação.

O relator do recurso, desembargador João Batista Martins César, destacou a gravidade da omissão da empregadora “quanto ao dever de adotar, instruir, informar, cumprir e fazer cumprir todas as medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”, principalmente por se tratar de empregado adoecido e ocupante de vaga para pessoa com deficiência, por perda auditiva bilateral, “a quem o ordenamento jurídico confere ampla e especial proteção”.

Por entender que a empresa foi por anos conivente com a situação, deixando de encaminhar o trabalhador para tratamento médico, os desembargadores da 11ª Câmara mantiveram a decisão de primeira instância e reconheceram sua responsabilidade pelas consequências danosas (materiais e morais) do alcoolismo crônico e depressão grave. A empresa foi condenada ao pagamento de pensão vitalícia e indenização por danos morais, em razão da incapacidade para o trabalho, e também ao pagamento de despesas com tratamento médico.





Além dos fatos acima, o trabalhador alegou ter sido vítima de dispensa discriminatória, por ser dependente etílico e deficiente auditivo. Não foram produzidas provas da contratação prévia de outro funcionário para ocupar a vaga destinada à pessoa com deficiência, nem o cumprimento da cota mínima prevista em lei, o que levou os desembargadores a confirmarem o entendimento de base quanto à ocorrência de discriminação na dispensa. Por consequência, o órgão colegiado determinou o pagamento de indenização por danos morais decorrentes da dispensa discriminatória de ocupante de vaga destinada à PCD, além da indenização substitutiva da reintegração ao emprego, já deferida na primeira instância.

Quanto ao alegado assédio moral sofrido pelo trabalhador, os desembargadores consideraram comprovada a conduta ilícita dos superiores do reclamante, que dispensavam tratamento inadequado, “utilizando de histeria e gritaria”, conforme afirmaram as testemunhas. Em razão dessa conduta, a 11ª Câmara deferiu, também, o pagamento de indenização decorrente de assédio moral.

### **3ª Câmara manda indenizar trabalhador acometido por Síndrome de Burnout em razão de assédio moral no ambiente de trabalho.**

O TRT da 15ª Região manteve a decisão de 1ª instância que julgou procedente o pedido de pagamento de indenização por danos morais, em decorrência de doença ocupacional. Para o colegiado, as condições de trabalho, comprovadas no processo, agravaram as patologias do reclamante (depressão e Síndrome de Burnout).

Na petição inicial, o trabalhador alegou que foi acometido pela Síndrome de Burnout, com quadro depressivo e transtorno de pânico, em virtude de assédio moral praticado por seus superiores hierárquicos. A empresa se defendeu, afirmando que além da doença não guardar relação com o trabalho, o empregado nunca foi vítima de assédio ou perseguição no trabalho.

Em razão da alegada doença ocupacional, foi determinada a realização de perícia médica, para apuração do estado de saúde do trabalhador e verificação da existência de relação entre a doença e as condições de trabalho. A respeito, o perito concluiu que “o autor é portador de patologias psiquiátricas identificadas como depressão grave (CID F33.2), transtorno de pânico (CID F41.0) e esgotamento (síndrome de Burnout - ID Z73.0)”. Sobre a relação das doenças com o trabalho, o perito afirmou que “restando comprovado os fatos narrados pelo autor e em inicial pode-se estabelecer uma relação de concausa entre as patologias depressão e Síndrome de Burnout”.

Para verificação do alegado assédio moral, foi determinada a realização de audiência de instrução, para oitiva das testemunhas indicadas pelas partes. No aspecto, a juíza de primeiro grau entendeu que a prova oral comprovou os fatos alegados na inicial, já que duas testemunhas afirmaram ter presenciado os superiores hierárquicos se referirem ao reclamante como “vagabundo”, “salafrário”, “171”, dentre outros xingamentos. Além disso, o próprio sindicato do trabalhador já havia notificado a empresa, questionando-a sobre a conduta do superior hierárquico, que havia constrangido o trabalhador durante assembleia realizada na reclamada. A empresa recorreu da decisão.

Ao julgar o recurso, a relatora do acórdão entendeu “que muito embora as doenças do reclamante não guardem nexos de causalidade direta com o labor exercido em benefício da reclamada e não tenham sido por ele eclodidas, certo é que por ele foram agravadas diante do nexo de concausalidade constatado”. Para os desembargadores, restou “estabelecida, assim, uma relação de concausa entre as patologias depressão e Síndrome de Burnout”.

Com esses fundamentos, foi mantida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da doença ocupacional. Por considerar excessivo o valor arbitrado na origem (R\$ 50.000,00), o colegiado reduziu a indenização para R\$ 20.000,00.

## Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

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

FERNANDO MORAIS DA SILVA

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

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

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

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

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

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

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

LUIZA RIBEIRO SILVA

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

MARINA LINS GRACIANA

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

**STOCHE FORBES**

A D V O G A D O S

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

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

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