



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Janeiro 2021

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Tribunal Superior do Trabalho reduz indenização por danos morais de empregado que teve processo disciplinar divulgado

O Tribunal Superior do Trabalho reduziu o valor da indenização por danos morais imputada à Caixa Econômica Federal por ter permitido a divulgação de que um empregado estava sendo investigado por possível prática de atos graves.

O juízo de primeira instância concluiu que a permissão de divulgação do procedimento investigatório ainda no início da apuração dos fatos havia ofendido a imagem e a honra do empregado, de modo que o valor da condenação foi arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP) no valor de R\$ 135 mil.

A apuração interna tinha por objeto a possível prática de ato de improbidade pelo empregado que era suspeito de ter recebido dinheiro para conceder

crédito a clientes em desacordo com as normas internas do banco.

O Tribunal Superior do Trabalho reduziu o valor da condenação para R\$ 20 mil, sob o argumento de que a fixação do valor da compensação por dano moral deve observar os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, considerando, entre outros parâmetros, o grau de culpa do ofensor, a situação econômica deste e da vítima, a gravidade e a extensão do dano, destacando o relator que, no caso, “o valor fixado se mostra elevado e desarrazoado em relação a montantes já aplicados em casos análogos, levando em consideração os limites da lide e os precedentes que versam sobre casos semelhantes”.



Mantida indenização por assédio gerado por gestores em grupo corporativo de WhatsApp

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação ao pagamento de indenização a uma empregada, que era supervisora de atendimento, em razão da conduta assediadora em grupo de WhatsApp, que incluíam a cobrança de retorno do banheiro, com a exposição dos empregados aos demais participantes do grupo.

A empregada afirmou na reclamação trabalhista 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.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) considerou que a conduta assediadora foi comprovada por declarações de testemunha, que confirmou que os gestores tratavam os supervisores de modo grosseiro, fixando a indenização em R\$ 5 mil.

A condenação foi mantida pelo Tribunal superior do Trabalho, sob o argumento de que “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”.

Empresa do ramo de calçados afasta responsabilidade por dívida de microempresa de facção

Uma empresa do ramo de calçados obteve no Tribunal Superior do Trabalho a exclusão da responsabilidade subsidiária por parcelas devidas a uma auxiliar de serviços gerais de uma microempresa que produzia calçados para a marca.

A empregada alegava que atuava na produção de calçados da microempresa e pleiteava horas extras e adicional de insalubridade. O dono da microempresa não compareceu na audiência, sendo considerado revel quanto aos fatos alegados pela reclamante.

O juízo de primeira instância ponderou que, embora o contrato de facção celebrado entre a marca de calçados e a microempresa se tratava de uma relação comercial lícita, não poderia

considerar a marca de calçados como simples consumidora da produção da facção, ressaltando que “é evidente que os calçados eram produzidos sob encomenda, de acordo com o modelo que a tomadora pretendia comercializar”, reconhecendo, assim, a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a condenação.

Já o relator do recurso no Tribunal Superior do Trabalho observou que a jurisprudência do referido Tribunal reconhece que o contrato regular de facção não impõe à empresa contratante as consequências jurídicas de um contrato de terceirização, pois o objeto da avença é a compra de parte da produção do empregador, e não a locação de suas instalações e força de trabalho.

Tribunal decide pela dispensabilidade de perícia para atestar insalubridade quando empresa deixa de pagar a verba sem justificativa

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) decidiu que quando um empregador paga adicional de insalubridade em algum momento do contrato de trabalho, a situação de risco à saúde passa a ser presumida, não sendo necessária prova técnica para que o pagamento seja devido no caso de interrupção.

O caso envolveu um hospital da região do ABC paulista e uma auxiliar de RH, que recebia adicional de insalubridade desde a admissão até julho de 2015, quando, sem justificativa, teve o pagamento interrompido e retomado apenas dois anos depois. Para receber os valores referentes a esse período, entre outras verbas, a trabalhadora ajuizou reclamação trabalhista.

Na contestação e no recurso, a empresa solicitou que fosse produzida prova pericial no ambiente de trabalho para comprovar que não havia insalubridade e que o pagamento era uma mera liberalidade. O juiz de 1º grau e o Tribunal não admitiram a produção de perícia.

Segundo a desembargadora-relatora, “considerando ser incontroverso que a reclamante não sofreu alteração das atividades ou do local de trabalho, e que a reclamada deixou de pagar o adicional de insalubridade por um curto espaço de tempo, sem ter buscado qualquer comprovação oportuna de modificação dos riscos no ambiente de trabalho, tem-se que a reclamante sempre trabalhou nas mesmas condições insalubres”.

Indicação de advogado pelo ex-empregador impede homologação de acordo extrajudicial

Ex-empregadora e ex-empregada recorreram de decisão de 1º grau da Justiça do Trabalho de São Paulo que extinguiu o pedido conjunto de homologação de acordo extrajudicial. O motivo foi a indicação da advogada da ex-empregada por advogados da ex-empregadora, o que, por si só, enseja a não homologação.

Na decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve o entendimento da 1ª Vara do Trabalho de Poá-SP, que determinara, ainda, multa por litigância de má-fé à empresa.

A ex-empregadora argumentou ter sido da ex-empregada a iniciativa de pedir indicação de advogado e que foram atendidas as exigências para a homologação do acordo. A declaração da trabalhadora no processo deixou claro que a

indicação da advogada havia sido feita pelo escritório que presta assessoria jurídica à empresa onde trabalhava.

Segundo o relator desembargador, “embora a advogada que assistiu a ex-empregada não faça parte do referido escritório, a indicação contaminou a isenção que deve haver no patrocínio da parte, salientando que a lei é expressa em vedar a representação das partes por advogado comum”. Por essa razão, expediu também ofício à Ordem dos Advogados do Brasil para que o órgão, a seu critério, apure eventual infração ética dos profissionais da advocacia que atuaram no caso.

Por fim, a multa por litigância de má-fé aplicada à ex-empregadora foi reduzida de 10% para 9% sobre o valor da causa.

Justiça do Trabalho relativiza princípio de proteção no caso do técnico de futebol considerado hipersuficiente

Em julho de 2020, a juíza da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, condenou o time de futebol a pagar parcelas que alcançam quase R\$ 2,9 milhões a um técnico de futebol. No entanto, rejeitou pedido de que fosse declarada nula cláusula de acordo de rescisão contratual firmado entre as partes que afastava a aplicação ao clube esportivo das multas dos artigos 467 e 477 da CLT (previstas no caso de não haver pagamento de verbas incontroversas na primeira audiência e de atraso na quitação de parcelas rescisórias). A decisão, no aspecto, foi baseada no fato de o técnico ter sido considerado hipersuficiente, conforme dispõe o parágrafo único do artigo 444 da CLT, acrescido pela reforma trabalhista.

Na ação, o treinador relatou que foi contratado pelo clube em 27 de julho de 2016, por prazo determinado, cujo termo final estava previsto para 31 de dezembro de 2019. O contrato foi rescindido antecipadamente em 8 de agosto de 2019, por consenso das partes, mediante instrumento de rescisão. O técnico pediu a nulidade da cláusula que afastava o pagamento das multas previstas no artigo 467 e 477 da CLT, ao argumento de ilegalidade. Segundo ele, a cláusula teve a finalidade única de retirar seus direitos trabalhistas.

No entanto, a juíza não acatou o argumento e considerou válida a cláusula livremente pactuada entre as partes. Ao caso, aplicou o parágrafo único do artigo 444 da CLT, introduzido pela reforma trabalhista, que trouxe a figura do empregado hipersuficiente.

A magistrada explicou que o legislador reformista incluiu nova figura jurídica no parágrafo único do dispositivo para ampliar a autonomia de vontade das partes integrantes da relação de emprego, permitindo que o empregador e o empregado graduado em curso superior com remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

(como era o caso do treinador), estipulem livremente as condições da relação de trabalho, observados alguns limites legais e constitucionais.

A julgadora teceu ponderações sobre a validade (ou não) do negócio jurídico, em face do princípio de proteção do trabalhador.

Nesse sentido, pontuou que o negócio jurídico é uma estipulação de consequências jurídicas, firmada por sujeitos no âmbito de sua autonomia da vontade (liberdade), sendo que, nos termos da legislação civilista em vigor, sua validade requer agente capaz, objeto lícito possível, determinado ou determinável e forma prescrita e não defesa em lei (artigo 104 do Código Civil). Acrescentou que o negócio jurídico pode ser anulado (nulidade relativa) ou declarado nulo (nulidade absoluta) quando não presentes os requisitos previstos na lei civil e, nos termos do artigo 9º da CLT, no caso de fraudes que realizadas no contrato de trabalho, com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas.

Sob o ponto de vista da relação de trabalho, lembrou a juíza que a dependência do empregado em relação a seu empregador e a sua posição de vulnerabilidade sempre demandaram uma maior proteção jurídica, de forma que o empregado sempre foi “presumidamente hipossuficiente”, com o objetivo de assegurar “o ideal de igualdade” (tratar desigualmente os desiguais). “Como a própria razão de ser do Direito do Trabalho, o princípio da proteção representa o norte basilar informativo, integrativo e interpretativo desse ramo do direito e se fundamenta na existência de uma desigualdade econômica entre os sujeitos da relação de trabalho”, completou.

Ocorre que, como ressaltado na sentença, o legislador reformista, ao incluir na CLT o parágrafo único do artigo 444, ampliou a autonomia de

vontade das partes integrantes da relação de emprego, permitindo que o empregador e o empregado graduado em curso superior com remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social estipulem livremente as condições da relação de trabalho, observados alguns limites legais e constitucionais. “Houve uma ruptura com o padrão consolidado no ordenamento pátrio de que todo o trabalhador, por ser trabalhador, era presumivelmente hipossuficiente”, destacou a juíza.

Desse modo, o legislador passou a permitir que um trabalhador com graduação em nível superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população brasileira possa transigir sobre verbas trabalhistas previstas em lei, de forma a não ser tratado como alguém vulnerável e que necessita de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas.

De acordo com a juíza, a interpretação isolada do dispositivo pode gerar injustiças, mesmo porque há empregados que recebem muito mais de que o dobro do teto da Previdência Social e não possuem formação superior, assim como pessoas com nível superior e que, mesmo recebendo salário acima desse patamar, podem se submeter a uma relação de trabalho perniciosa.

Nessa linha de raciocínio, a juíza pontuou que o parágrafo único do artigo 444 da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, na medida em que a valorização do trabalho tem previsão no próprio texto constitucional. “A interpretação literal do dispositivo celetista que apenas faz a conjugação de dois requisitos concomitantes (padrão salarial e grau de escolaridade), ignorando os princípios fundamentais do Direito do Trabalho como a proteção, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a inafastabilidade das normas trabalhistas, pode gerar uma situação injusta que vilipendia de forma indelével direitos trabalhistas comezinhos”, ponderou.

Ela lembrou que a legislação trabalhista já estabelecia regras pontuais para os chamados “altos empregados”, com um regime jurídico

constituído com algumas perdas se compararmos a maioria dos trabalhadores subordinados. Como exemplo, citou os bancários que exercem função de confiança (artigo 224, parágrafo 2º, da CLT e os enquadrados no artigo 62, inciso II, da CLT) e os empregados eleitos para cargo estatutário na companhia empregadora, cujo contrato no período fica suspenso (a teor da Súmula 269 do TST).

Nesse contexto, a julgadora apontou que a lei não nega a subordinação existente na relação de emprego aos hipersuficientes. Ao contrário, esta continua sendo a sua essência, mas reconhece que há uma subordinação de menor intensidade para os empregados batizados de altos empregados, o que se consolidou ainda com a recente figura trazida pela Lei 13.467/2017.

De acordo com parágrafo único do artigo 444 da CLT, o empregado hipersuficiente poderá negociar livremente o seu contrato de trabalho acerca das matérias mencionadas no artigo 611-A da CLT. Este dispositivo, conforme observou a juíza, apresenta um rol exemplificativo de temas passíveis de negociação coletiva de forma que a mesma interpretação se aplica à disposição da liberdade do pacto com o hipersuficiente.

Diante dessa prevalência da negociação individual do empregado hipersuficiente, até mesmo sobre as negociações coletivas, a magistrada avaliou que, por interpretação sistemática, ao menos as limitações impostas às negociações coletivas também recaiam sobre essas negociações individuais. Dessa forma, a livre negociação do empregado hipersuficiente encontra seus limites no rol do artigo 611-B da CLT.

Por outro lado, a julgadora atentou para o fato de que permanecem para o empregado hipersuficiente o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas básicos, ainda que numa esfera reduzida em comparação com o empregado tradicional. Isso porque mesmo o empregado hipersuficiente encontra proteção legal, já que é nula qualquer renúncia aos direitos mencionados no rol do artigo 611-B da CLT, por força do artigo 9º da CLT.

“Isso significa dizer que o Direito do Trabalho não acabou para o empregado hipersuficiente, pois este continua sendo um trabalhador subordinado e sujeito ao princípio da proteção e da irrenunciabilidade”, registrou na sentença. Conforme frisou a juíza, o parágrafo único do artigo 444 da CLT trouxe o reconhecimento de que o nível de subordinação pode ser mais tênue para um determinado grupo de empregados e, por consequência, sobre eles deve recair um grau menor de proteção. “A lei reconheceu a existência de tonalidades distintas do fenômeno da subordinação e, diante disso, aplicou proteções diferentes a essas variações”, mencionou a magistrada.

Gradação protetiva – Na sentença, foi registrado que essa “gradação protetiva” não é mecanismo exclusivo do Direito do Trabalho. “O Código de Processo Civil, sob a égide do fundamento da dignidade humana, por exemplo, reconhece a importância de se atribuir a impenhorabilidade sobre os salários (artigo 833, IV, do CPC), mas não de forma absoluta, já que estipula uma margem penhorável aos valores excedentes a cinquenta salários-mínimos (artigo 833, parágrafo 2º, do CPC)”, lembrou a juíza.

As circunstâncias do caso específico – Com relação ao autor da ação trabalhista, a juíza observou que o treinador confirmou possuir graduação em nível superior. Além disso, não houve dúvidas de que, ao longo do contrato de trabalho, recebia salário mensal superior a oitenta e cinco vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, daí se presumindo a capacidade econômica.

Ainda conforme ressaltou, quando da extinção do contrato de trabalho do reclamante, a lei da reforma já estava em vigor, não se tratando de aplicação de dispositivo de direito material que possui marco próprio. Como exposto, o marco para o pagamento das verbas rescisórias se deu com a extinção do contrato, quando já vigente a nova legislação, e a condição do autor de hipersuficiente é aferida dentro do processo, devendo ser considerada a teoria do isolamento dos atos processuais, na forma artigo 14 do CPC.

Para a juíza, ficou claro que autor e réu puderam estipular livremente as condições da relação de trabalho, nos termos e limitações do parágrafo único do artigo 444 da CLT. Em sua análise, nada houve que revelasse qualquer coação sobre o técnico de futebol quanto à negociação das cláusulas do distrato. Ao contrário, ele próprio reconheceu que o instrumento de rescisão se deu mediante consentimento mútuo. Nesse sentido, o técnico narrou, em depoimento, que ele e o clube esportivo firmaram acordo verbal na presença de diretor executivo e diretor de futebol para extinção contratual, “devido aos resultados negativos que estavam sendo apresentados”. Disse ainda que “concordou com as cláusulas constantes da rescisão por confiar na relação de três anos mantida com o clube”.

Na visão da magistrada, o contexto apurado nos autos não revelou intenção de fraude por parte do clube ou que o termo de rescisão tenha buscado o descumprimento de parcelas devidas ao treinador. Uma cláusula, inclusive, previu como motivo para o parcelamento, o alto valor e o “momento financeiro” do réu, daí extraído a julgadora que o autor tinha conhecimento dos riscos da pactuação.

De acordo com a magistrada, as multas constantes da cláusula questionada pelo autor não estão elencadas nas restrições do artigo 611-B da CLT, razão pela qual puderam ser objeto de livre negociação e disposição. “O distrato firmado pelas partes não prejudicou o autor, pois, como sobredito, o reclamante teve plenas condições sociais e econômicas de ser assessorado para tomar a melhor decisão e não aceitar o acordo se o pacto lhe fosse prejudicial”, concluiu.

Diante da aplicação conforme a constituição do artigo 444, parágrafo único, da CLT, por não haver violação ao princípio da igualdade material no caso e por não visualizar qualquer vício que pudesse levar à nulidade da rescisão negociada entre as partes, a julgadora declarou válida a cláusula 2.5 do instrumento de rescisão. Como consequência, rejeitou os pedidos do autor de pagamento das multas dos artigos 467 e 477, parágrafo 8º, da CLT.

Na mesma decisão, foram deferidas parcelas discriminadas no termo de rescisão contratual, saldo de salário, também foi determinado o pagamento de diferenças diante da existência de cláusula contratual prevendo aumento salarial que não havia sido concedido. As teses defendidas pelo

Cruzeiro para afastar a condenação no aspecto foram rejeitadas.

O clube recorreu da decisão, mas julgadores da Oitava Turma do TRT de Minas negaram provimento ao apelo.

Ex-empregado pode acionar Justiça por parcelas não discriminadas em acordo de desligamento

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO) reconheceu a possibilidade de um ex-empregado do Banco do Brasil (BB) ajuizar reclamação trabalhista para pleitear valores não englobados em acordo de desligamento ao qual aderiu. Segundo a relatora do caso o próprio acordo prevê que o empregado dá quitação das verbas salariais apenas quanto às parcelas discriminadas no documento, não abrangendo, por isso, outras obrigações trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho não inseridas na transação.

Na reclamação, o autor pediu diferenças de FGTS referentes ao período de maio de 2015 a janeiro de 2017, período em que atuou para a instituição financeira no exterior. Pediu, ainda, reembolso de valores descontados de seu salário sobre despesas pagas pelo Banco com sua moradia no exterior. Segundo o trabalhador, nesse período, o valor do seu salário, recebido em dólar, não servia de base de recolhimento do FGTS, uma vez que o Banco do Brasil adotou, quando da conversão, em abril de 2015, a taxa de câmbio artificial de 0,4916, praticada em setembro de 2013. De acordo com o trabalhador, tal fato que lhe trouxe prejuízos, na medida em que reduziu os valores dos depósitos fundiários. Quanto aos valores tributados, o trabalhador lembrou que a parcela de auxílio moradia tem natureza indenizatória e não salarial.

O Banco, por sua vez, afirmou que o autor da reclamação aderiu espontaneamente ao Programa de Desligamento dos Executivos em Transição (PAET), firmando termo de transação extrajudicial por meio do qual deu quitação geral de todas as verbas salariais decorrentes do contrato de

trabalho, com plena eficácia liberatória quanto aos valores acordados, nada mais lhe sendo devido.

Após a juíza da 9ª Vara do Trabalho de Brasília condenar o BB ao pagamento das diferenças de FGTS e ao reembolso dos valores descontados sobre o auxílio moradia, a instituição recorreu ao TRT-10.

Em seu voto, a relatora explicou inicialmente que o Plano ao qual o empregado aderiu – e o consequente termo de transação extrajudicial – prevê a quitação das parcelas englobadas pelo acordo, o que significa que não abrange as demais obrigações decorrentes do extinto contrato de trabalho não inseridas na transação, razão pela qual o trabalhador pode, sim, ajuizar ação trabalhista para reclamar qualquer parcela fora dos direitos abrangidos pela quitação extrajudicial. E, segundo a desembargadora, os pleitos de diferenças de férias, diferenças de FGTS e devolução de descontos de tributos incidentes sobre o auxílio moradia, temas da reclamação em análise, não foram abrangidos pela transação extrajudicial.

No tocante ao FGTS, a relatora disse que normativo interno do BB aponta que os depósitos fundiários devem ser efetuados com base na totalidade das parcelas salariais recebidas e, no caso da remuneração recebida em moeda estrangeira, “deve ser observada a taxa de câmbio utilizada no cálculo da definição da remuneração do empregado, a qual permanecerá inalterada até que haja revisão da política de pagamentos do banco”. E, segundo a relatora, o PAET, assinado pelo trabalhador, prevê que a “remuneração bruta

mensal no exterior, fixada com taxa de câmbio 0,4916 - referência setembro/2013, permanecerá inalterada, em reais e em moeda local, até revisão periódica, nos termos da política praticada pelo Banco”.

Como se observa, existe regramento interno que dispõe sobre a remuneração dos empregados do Banco lotados no exterior, com previsão expressa da taxa de câmbio a ser utilizada e que essa taxa permanecerá inalterada até posterior revisão da política de pagamentos do Banco. “O autor da reclamação, ao firmar o termo de adesão, concordou com a taxa especificada e com sua inalterabilidade, logo, não há falar em adoção das taxas de câmbio vigentes à data dos depósitos fundiário”.

Assim, por considerar que não há diferenças de FGTS a serem pagas, a desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos votou pelo provimento do recurso do Banco do Brasil.

Ainda segundo o trabalhador, o Banco arcava com suas despesas com moradia no exterior, mas esses valores foram incluídos em seu contracheque como salário e acabaram sendo tributados na fonte, causando redução salarial. Argumentando que tal valor não integrava sua remuneração, pediu o reembolso dos valores descontados. A juíza de primeiro grau reconheceu a natureza indenizatória da despesa e determinou o reembolso.

Quanto a esse ponto, ao negar o recurso do Banco, a relatora frisou, em seu voto, que a legislação brasileira não considera o auxílio moradia pago pelo empregador como parcela salarial. Assim, não cabe a tributação da parcela. Além disso, ressaltou a desembargadora, no Termo de Opção e de Aceitação de Condições para Exercício do Cargo no exterior as partes acordaram a natureza não salarial da parcela.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO DE SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@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