



CARTEIRA DE TRABALHO  
E  
PREVIDÊNCIA SOCIAL

## **RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA**

**Maio 2021**

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

#### **Empresa é condenada por danos morais coletivos por discriminação de trabalhadores com deficiência**

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação de uma empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de duzentos mil reais, por discriminação contra trabalhadores com deficiência.

Dentre as discriminações apuradas, no decorrer da ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho, foram identificadas falhas na estrutura física da empresa, de modo que pessoas com deficiência ou mobilidade reduzidas eram impedidas de utilizar a passarela que interliga os prédios da recepção e do edifício-sede utilizada por todas as demais pessoas, pois havia degraus nas duas extremidades.

Apesar de a empresa fornecer transporte para os trabalhadores com deficiência para acessar os

prédios, o transporte era precário, pois os usuários precisavam de motorista e uma pessoa para o embarque e desembarque e o manuseio da cadeira de rodas.

Ainda, foi apurada a discriminação na abertura de vagas de trabalho por tipo de deficiência, excluindo, por exemplo, os cadeirantes para o cargo de técnico administrativo, apesar de não haver incompatibilidade com as funções a serem desempenhadas e triagem de currículos para excluir surdos ou cadeirantes da seleção para o cargo de técnico de serviços compartilhados, justamente em razão da falta de acessibilidade na empresa.



## **Acordo homologado em juízo é mantido mesmo após alegação de arrependimento posterior**

Um ex-empregado de um frigorífico ajuizou uma ação rescisória com o objetivo de desconstituir a sentença homologatória de um acordo firmado entre as partes.

De acordo com o ex-empregado, vários trabalhadores ajuizaram ações individuais contra o frigorífico pleiteando a concessão do intervalo para recuperação térmica, sendo que, posteriormente, o Sindicato representativo ajuizou ação civil pública com a mesma finalidade e nessa ação o ex-empregado assinou o acordo, pelo qual recebeu o importe de R\$ 7,7 mil e deu quitação geral ao seu contrato de trabalho.

Na ação rescisória, o ex-empregado alegou que não teve ciência da abrangência e da extensão da conciliação, afirmando que o sindicato e o frigorífico haviam negociado o acordo “nos bastidores”, e os empregados foram convocados ao

departamento de pessoal, para, “em fila”, assinar o acordo individualmente e que a parte da quitação geral não havia sido discutida com a categoria.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, para que se invalide uma decisão que homologa um acordo é necessária prova inequívoca de defeito ou vício de consentimento, o que não houve no presente caso.

Para o ministro relator, a alegação de não sabia do conteúdo exato do pactuado não se sustenta, pois houve a concordância do ex-empregado com a quitação do seu contrato, mediante o recebimento do valor acordado. Ainda, destacou que “não se trata de uma petição de acordo extensa e complexa, pois tem menos de uma lauda” de modo que “não há como se presumir que ele não tinha ciência dos seus termos”.

## **Tribunal Superior do Trabalho afirma que a existência de sócios em comum não é suficiente para configuração de grupo econômico**

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela não existência de grupo econômico entre duas empresas do ramo de calçados que possuíam sócios em comum.

Para o Tribunal, a formação de grupo econômico pressupõe a existência de controle e fiscalização por uma empresa líder, não sendo suficiente a mera ocorrência de sócios em comum ou a relação de coordenação entre as pessoas jurídicas.

Apesar de o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) ter reconhecido a existência de grupo

econômico tendo em vista a composição societárias das empresas, o relator do recurso no Tribunal Superior do Trabalho considerou que não houve elementos que comprovassem a existência de hierarquia ou direção entre as empresas para que o grupo econômico estivesse caracterizado.

A decisão segue o disposto no artigo 2º, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que foi alterado pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

## Atrasos salariais e discriminação de gênero gera direito à indenização à jornalista

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS), por maioria, manteve decisão proferida em primeira instância, que condenou uma empresa do ramo gráfico-jornalística em razão de tratamento discriminatório e atrasos salariais, além do acerto de algumas outras verbas ordinárias.

Quanto aos atrasos, o relator pontuou que a empregada se submeteu a atrasos frequentes e por períodos prolongados de forma reiterada, razão pela qual havia incerteza quanto à data da principal obrigação atinente ao vínculo empregatício. Tal fato, no entendimento da turma, privou a empregada do sustento próprio e familiar, trazendo à tona privações indevidas.

Com relação ao tratamento discriminatório, uma das testemunhas havia afirmado que eram

frequentes as ameaças de demissões por “mulher só dar problema”, principalmente por parte de um dos superiores, além de serem comuns reuniões segregadas por gênero.

O relator levou em consideração que uma empresa atuante em tal nicho de mercado deveria promover os direitos humanos e não os violar. Por fim, ainda entendeu que a prática reiterada da conduta discriminatória violou a dignidade da empregada pelo simples fato de pertencer ao sexo feminino.

A indenização foi arbitrada no valor de R\$ 20.000,00.

## Justiça do Trabalho nega homologação de acordo e reconhece vínculo de emprego de motorista de aplicativo

Acolhendo parecer do Ministério Público do Trabalho, os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP), reconheceram a existência de vínculo de emprego entre uma empresa de aplicativo e um trabalhador que prestou serviços para a plataforma de transportes pelo período de pouco mais de um ano. Antes de proferir o acórdão, o relator do processo não homologou um acordo firmado entre as partes, apresentado menos de 24 horas antes do horário da sessão de julgamento, por meio do qual o trabalhador iria receber o valor de R\$ 35.000,00.

Segundo o desembargador a estratégia da empresa “de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contudente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente

uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria)”.

O colegiado ressaltou que a empresa, no primeiro grau, não tinha apresentado “nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, fez acordo em valor de R\$ 35 mil”. A tese que fundamentou a decisão foi apresentada pelo Ministério Público do Trabalho em parecer.

Segundo o referido órgão, a empresa possui estratégia de celebrar acordos, normalmente em datas próximas da sessão de julgamento, quando vislumbra a possibilidade de perder a discussão entorno do vínculo de emprego com o motorista.

Essa prática, a qual o Ministério Público do Trabalho denomina de “jurimetria”, é, de acordo com os procuradores, adotada pelo jurídico da empresa para formar jurisprudência favorável à empresa, sob o aspecto de conciliações judiciais, e afastar dessa forma qualquer decisão que estabeleça vínculo de emprego com o motorista.

Sobre a “jurimetria”, os procuradores alegaram que a prática, “ao se dedicar à aplicação de métodos estatísticos ao Direito, se utilizando de avaliações a respeito da tendência das decisões judiciais, inclusive quanto ao perfil dos Magistrados julgadores dos casos concretos, enseja que a empresa proponha acordos para os reclamantes,

mas sem o reconhecimento do vínculo de emprego, que dificilmente não serão formalizados, sob a ótica individual do trabalhador”.

Assim, “as decisões favoráveis estratégicas à empresa formam jurisprudência. E as potencialmente desfavoráveis, em alguma das fases de tramitação processual, são substituídas por acordos homologados judicialmente e sem o reconhecimento do vínculo de emprego”. Ainda segundo os membros do Ministério Público do Trabalho, a empresa se utiliza de tal expediente nos Tribunais de todo o mundo, citando casos aplicados em outros países.

### **Justiça do Trabalho afasta Covid-19 como doença ocupacional; mantida dispensa discriminatória**

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve parcialmente uma decisão de 1º grau que condenou uma empresa de serviços e soluções em Recursos Humanos à indenização por danos morais. Em 2º grau, foi confirmado o dano moral por dispensa discriminatória de uma auxiliar de enfermagem que trabalhava em hospital e foi acometida por Covid-19 um mês antes da rescisão. Foi afastada, porém, a indenização por doença profissional decorrente de culpa do empregador.

O acórdão considerou que a dispensa discriminatória era presumível, uma vez que a autora da ação ficou doente um mês antes da dispensa e teve o contrato rompido de maneira até antecipada. Assim, manteve-se a condenação ao pagamento de indenização no valor de R\$ 10 mil pela ré.

Quanto ao dano por doença ocupacional, o colegiado entendeu que “não há alegação na inicial

de negligência ou falha patronal no que se refere às medidas de prevenção ou no fornecimento de equipamentos de proteção individual e coletiva, ou na orientação quanto ao seu uso”. A desembargadora-relatora ressaltou, ainda, que: “Tal é a capacidade de contágio do Covid-19, que, especialmente no labor em hospitais ou outros estabelecimentos de cuidado à saúde, não é possível definir a forma de infecção, salvo se o descuido for evidente, o que não foi suscitado nos autos”.

Os magistrados excluíram, portanto, a indenização de R\$ 10 mil por doença profissional fixada na sentença (1º grau) e mantiveram a indenização de mesmo valor determinada para a dispensa discriminatória da trabalhadora.

## **Acidente de trabalho não obriga empresa a arcar com plano de saúde vitalício**

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) afastou a manutenção do plano de saúde de forma vitalícia para trabalhador acidentado às expensas da empresa, alterando, em parte, sentença de 1º grau que havia decidido em favor do trabalhador.

A ação foi proposta por um empregado em face de uma montadora de automóveis. Ele ocupava o cargo de soldador e teve sua capacidade laboral reduzida por conta da atividade. De acordo com a petição inicial, suas tarefas exigiam movimentos constantes e repetitivos com postura anti ergonômica dos braços e movimentos de elevação acima de 60 graus (acima dos ombros). Ele pediu, então, a manutenção do plano de saúde vitalício pago pela empresa e indenizações por danos materiais e morais.

As indenizações foram mantidas pelos desembargadores, porém com alterações: o valor da multa por dano material, que foi arbitrado em R\$ 350 mil, foi reduzido em 30%; e a indenização por dano moral, que havia sido fixada em R\$ 30 mil,

foi diminuída para R\$ 25 mil. De acordo com a decisão, o laudo pericial foi claro em apontar que o trabalhador é portador de tendinopatia dos ombros, doença profissional causada pelas atividades exercidas na empresa, apresentando incapacidade laboral parcial e permanente para atividades que exijam empenho do membro superior direito.

Entretanto, foi negado ao soldador a manutenção do plano de saúde de forma vitalícia pela empresa. Isso porque “não existe previsão legal para condenar a empregadora à manutenção vitalícia do plano de saúde às suas expensas, nem mesmo no caso de acidente de trabalho. Os planos de saúde são oferecidos pelas empresas como um benefício social aos empregados. Para manter o plano de saúde que possui, o empregado tem que arcar com o seu custeio, por ser uma determinação proveniente de lei, não havendo outro meio de manter o mesmo plano de saúde”, afirmou a relatora do recurso.

## **Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) afasta responsabilidade subsidiária de aplicativo de delivery com um motoboy**

O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) deu provimento ao recurso de um aplicativo de delivery e afastou a responsabilidade subsidiária do aplicativo pelo pagamento de verbas trabalhistas a um motoboy. A juíza que analisou o caso em 1ª instância concluiu pela existência de vínculo empregatício entre o motoqueiro de uma empresa de entregas, bem como considerou que esta companhia prestava serviços terceirizados, responsabilizando subsidiariamente o aplicativo de delivery.

Já a relatora do recurso, afirmou inexistir esse contrato de terceirização de serviços. Para ela,

trata-se de uma relação jurídica diferente, em que o aplicativo de delivery disponibiliza uma ferramenta digital e cobra percentual por seu uso, sem interferir nas atividades da empresa de entregas ou na rotina de trabalho do motoboy.

“O fato é que estamos diante de novas relações interpessoais, trazidas por inovações tecnológicas, que nos obrigam a interpretá-las em consonância com legislação trabalhista brasileira”, registrou a desembargadora.

## Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO) nega recurso contra dispensa coletiva realizada sem negociação prévia com sindicato

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF-TO) negou provimento ao recurso do Ministério Público do Trabalho contra sentença que julgou improcedente ação civil pública ajuizada para questionar a dispensa coletiva de empregados, realizada por um restaurante, sem prévia negociação com os sindicatos e sem adoção de medidas alternativas previstas em lei. De acordo com o relator do caso, a reforma trabalhista de 2017 equiparou as dispensas individuais, as dispensas plúrimas e as dispensas coletivas, não se exigindo a negociação coletiva para sua efetivação.

O Ministério Público do Trabalho ajuizou a ação, com pedido de pagamento de indenização por danos morais coletivos, depois de receber denúncia de que o restaurante teria dispensado coletivamente centenas de empregado em todo o país. Diz que tais dispensas se deram sem prévia negociação coletiva com os sindicatos que representam seus trabalhadores e sem a adoção de medidas alternativas prévias à dispensa. Em defesa, a empresa afirma a legalidade da dispensa, uma vez que a lei não impõe ao empregador o dever de negociar previamente com o sindicato como condição para efetuar demissões individuais ou coletivas.

A magistrada de primeiro grau julgou improcedente a ação. Segunda ela, a dispensa coletiva ocorreu em razão da restrição ao exercício de suas atividades por causa da pandemia de Covid-19, que resultou em grave crise econômica ao restringir o faturamento das empresas, ante a impossibilidade de geração de riquezas pelos agentes econômicos.

No recurso dirigido ao Tribunal contra a sentença, o Ministério Público do Trabalho reafirma a tese relacionada à ilegalidade da dispensa coletiva, que não contou com assistência do sindicato da categoria.

Em seu voto, ao negar provimento ao recurso, o relator do caso, salientou que com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 – reforma trabalhista –,

foi incluído na Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 477-A, que equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, as dispensas plúrimas e as dispensas coletivas, não se exigindo a negociação coletiva para sua efetivação.

A dispensa em massa, em razão do grande potencial lesivo que acarreta, tanto na esfera individual dos trabalhadores diretamente afetados e, principalmente, na esfera coletiva e comunitária, poderia ter tido regramento diferente, mais condizente com a natureza social do Direito do Trabalho, frisou o relator. Entretanto, a opção legislativa foi por equiparar tais rescisões contratuais às dispensas individuais, privilegiando o poder diretivo do empregador. “Ainda que se entenda que tal medida não é a mais adequada socialmente, não há como reputá-la de inconstitucional, uma vez que a rescisão unilateral do contrato de trabalho não deixa de ser um direito potestativo do empregador que é quem assume os riscos da atividade econômica”, explicou.

Como a Constituição Federal de 1988 aponta, em seu artigo 5º (inciso II), que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei e, atualmente, a lei (art. 477-A da CLT), expressamente, afasta a obrigatoriedade de negociação coletiva para dispensa em massa, não é possível se reputar inválida as rescisões contratuais operadas ao abrigo da legislação em vigor.

Quanto às medidas alternativas, o desembargador explicou que os meios alternativos à extinção dos contratos de trabalho previstos na lei trabalhista e, em especial, nas sucessivas medidas provisórias editadas pelo Poder Executivo, como suspensão temporária do contrato de trabalho e redução da jornada de trabalho, não são medidas impositiva ao empregador, razão pela qual, não há como se exigir que as adote, até mesmo em razão da controvérsia jurídica a respeito da sua validade, antes de proceder com as rescisões contratuais. A decisão foi unânime.



## **Negada suspensão de acordo homologado por empresa que alega ter sido afetada pela pandemia**

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negou provimento ao recurso de uma empresa que, alegando problemas financeiros, decorrentes da pandemia da Covid-19, pretendia a suspensão do pagamento das parcelas previstas em acordo celebrado com o trabalhador e devidamente homologado em juízo.

A empresa do ramo de prestação de serviços de telecomunicações e internet alegou que não tinha condições financeiras de cumprir o acordo, homologado em novembro/2019, sem que isso comprometesse suas atividades, inclusive o pagamento de salários aos empregados.

No caso, a turma ponderou ser inquestionável a situação excepcional em razão da pandemia da Covid-19, a qual é profundamente diferente dos fatos que existiam na época da celebração do acordo (novembro/2019), o que exige que se analise se este novo contexto é suficiente para alterar o ajuste homologado.

Na decisão, o relator observou não ter havido evidências de que a empresa executada não

dispunha de caixa suficiente para arcar com o valor acordado, mesmo porque suas atividades não chegaram a ser paralisadas. Nesse quadro, concluiu que a execução deveria prosseguir, respeitando-se rigorosamente o pactuado entre a empresa e o trabalhador, conforme vontade das partes manifestada perante o juízo, a qual resultou em acordo válido e devidamente homologado.

Ainda, a empresa havia formulado pedido alternativo de liberação ao trabalhador do valor já depositado em juízo e de parcelamento do débito remanescente ou oferecimento de bens em valor superior ao débito, o que também foi rejeitado pelo relator, porque, da mesma forma, implicaria violação da coisa julgada.

Por unanimidade, a turma decidiu pelo prosseguimento da execução, tendo em vista que a empresa não provou a ausência de caixa para cumprir com as parcelas ajustadas, mesmo porque permanência no pleno exercício de suas atividades.

## 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**

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)