

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 19, de 30.11.2022.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira
cmadureira@tortoromr.com.br

Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br

Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br

Contato
www.tortoromr.com.br

Norma Regulamentadora nº 33 – Segurança e saúde no trabalho em espaços confinados – Alteração – Republicação

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 1.690, de 15 de junho de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 33 – Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados (NR-33).

Republicação no Diário Oficial da União de 20.10.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

1. Legislação

Norma Regulamentadora nº 13 – Caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento – Alteração – Republicação

■O Ministro do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 1.846, de 1 de julho de 2022, que aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 13, que dispõe sobre caldeiras, vasos de pressão, tubulações e tanques metálicos de armazenamento.

Republicação no Diário Oficial da União de 20.10.2022, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição as principais decisões do Supremo Tribunal Federal (STF)

STF confirma licença-maternidade a partir da alta hospitalar da mãe ou do bebê

■Por unanimidade, o Supremo Tribunal Federal (STF) confirmou que o marco inicial da licença-maternidade e do salário-maternidade é a alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido – o que ocorrer por último. A medida se restringe aos

casos mais graves, em que as internações excedam duas semanas.

A decisão foi tomada no julgamento de mérito da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, na sessão virtual finalizada em 21.10. A decisão torna definitiva a liminar concedida pelo relator, ministro Edson Fachin, referendada pelo Plenário em abril deste ano.

Na ação, o partido Solidariedade pedia que o STF interpretasse dois dispositivos: o parágrafo 1º do artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo o qual o início do afastamento da gestante pode ocorrer entre o 28º dia antes do parto e a data do nascimento do bebê; e o artigo 71 da Lei 8.213 de 1991, que trata do dever da Previdência Social de pagar o salário-maternidade com base nos mesmos termos. Para o partido, a literalidade da legislação deve ser interpretada de forma mais harmoniosa com o objetivo constitucional, que é a proteção à maternidade, à infância e ao convívio familiar.

Proteção à infância

Ao votar pela procedência do pedido, ratificando a liminar, o relator afirmou que a interpretação restritiva das normas reduz o período de convivência fora do ambiente hospitalar entre mães e recém-nascidos. Essa situação, a seu ver, está em conflito com o direito social de proteção à

maternidade e à infância e viola dispositivos constitucionais e tratados e convenções assinados pelo Brasil.

Omissão inconstitucional

Segundo o relator, é na ida para casa, após a alta, que os bebês efetivamente demandarão o cuidado e a atenção integral dos pais, especialmente da mãe. Ele explicou que há uma omissão inconstitucional sobre a matéria, uma vez que as crianças ou as mães internadas após o parto são privadas do período destinado à sua convivência inicial de forma desigual.

O ministro ressaltou que essa omissão legislativa resulta em proteção deficiente tanto às mães quanto às crianças prematuras, que, embora demandem mais atenção ao terem alta, têm esse período encurtado, porque o tempo de permanência no hospital é descontado do período da licença.

Outro ponto observado por Fachin é que a jurisprudência do Supremo tem considerado que a falta de previsão legal não impede o deferimento do pedido. Segundo ele, o fato de uma proposição sobre a matéria tramitar há mais de cinco anos no Congresso Nacional demonstra que a via legislativa não será um caminho rápido para proteção desses direitos.

Fonte de custeio

O relator também afastou o argumento de falta de fonte de custeio para a implementação da medida. “O benefício e sua fonte de custeio já existem”, afirmou. De acordo com o ministro, a Seguridade Social deve ser compreendida integralmente, como um sistema de proteção social que compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade.

ADI nº 6327.

Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Vínculo de emprego de corretores declarado por auditor-fiscal é afastado

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválida a declaração de vínculo de emprego de corretores da Bradesco Vida e Previdência S.A. por auditor-fiscal do trabalho. Tendo em vista que a existência da relação de emprego era controvertida, o colegiado concluiu que cabe à Justiça do Trabalho definir a natureza das atividades prestadas.

Autuação

Em maio de 2008, a empresa foi autuada pela fiscalização do trabalho de Feira de Santana (BA), que constatou a presença, nas agências locais, de cinco vendedores de previdência privada sem registro, contratados como pessoa jurídica.

Na ação anulatória contra a multa imposta, de cerca de R\$ 4 mil reais, a Bradesco argumentou, entre outros pontos, que havia relações de cunho civil entre a empresa e as pessoas listadas no auto de infração, que prestavam serviços como corretores de seguros autônomos. Assim, somente a Justiça poderia declarar a invalidade desses contratos.

Competência

Depois de uma série de recursos, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) decidiu que o auditor-fiscal não pode declarar a existência de vínculo de emprego no caso concreto e aplicar a multa. Segundo o TRT, somente a Justiça do Trabalho tem competência para, em ação própria, afastar a condição de corretores autônomos e concluir que se trata de relação de emprego. “Há uma relação jurídica formalizada pelas partes. Se há fraude ou outro vício nessa rela-

ção, a competência para sua declaração é do Poder Judiciário, e não do auditor-fiscal”, concluiu.

Cenários complexos

O relator do caso na Quinta Turma, ministro Douglas Alencar Rodrigues, observou que, de acordo com a jurisprudência do TST, o órgão de fiscalização do Ministério do Trabalho, no exercício do poder de polícia, pode considerar tipificada a relação de emprego e lavrar o respectivo auto de infração por descumprimento do artigo 41 da CLT, que exige o registro dos trabalhadores em livros, fichas ou sistema eletrônico. “Contudo, em cenários complexos, quando não fica evidenciada de forma clara e insofismável a transgressão a esse dispositivo, não cabe ao auditor fiscal ‘julgar’ a situação, pois estaria decidindo como autêntica autoridade judiciária”, afirmou.

De acordo com o ministro, o TRT, ao afastar a infração, considerou que as provas apresentadas pela empresa demonstraram que não se tratava da existência de empregados sem registro, mas de relações de trabalho “no mínimo controvertidas”. Ainda segundo o TRT, depoimentos confirmaram a existência de vínculos autônomos de trabalho.

Nos casos em que houver controvérsia consistente sobre a presença dos elementos que caracterizam a relação de emprego, o relator assinalou que a questão deve ser submetida ao Ministério Público do Trabalho, a quem cabe a instauração de inquérito civil ou de ação civil pública.

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-ED-RR-2634-36.2011.5.02.0055.

TST em 04.10.2022

Técnica em enfermagem não receberá em dobro por atraso no pagamento de férias

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de uma técnica de enfermagem da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) que pretendia receber suas férias em dobro, em razão da quitação dos valores fora do prazo previsto em lei. O colegiado aplicou ao caso entendimento recente do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a matéria.

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501

Férias

O artigo 137 da CLT prevê que, sempre que as férias forem concedidas após o prazo, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

O artigo 145, por sua vez, estabelece que a remuneração das férias deve ser paga até dois dias antes do início do respectivo período. Com fundamento nesses dois dispositivos, o TST editou, em 2014, a Súmula 450, que considera devido o pagamento em dobro quando o prazo de pagamento tiver sido descumprido, ainda que as férias tenham sido usufruídas na época própria.

Atraso

A técnica de enfermagem trabalha no Hospital das Clínicas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFMT), em Uberaba (MG). Na reclamação trabalhista, ela disse que, em 2015, o pagamento de suas férias foi depositado no dia em que se iniciava o período. Por isso, pediu que a empresa fosse condenada ao pagamento em dobro.

A Ebserh, em sua defesa, argumentou que a multa somente seria devida se as férias fossem concedidas fora do período concessivo, o que não havia ocorrido.

Atraso ínfimo

O juízo de primeiro grau julgou o pedido procedente, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região excluiu a condenação com base na jurisprudência do TST de afastar o pagamento em dobro quando o atraso ocorre em tempo ínfimo, por presumir que não houve dano à empregada.

STF

O relator do recurso de revista da Ebserh, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, observou que a Súmula 450 havia ampliado as hipóteses de pagamento em dobro previstas na lei com a interpretação de que as férias visam à saúde física e psíquica do empregado. Assim, o pagamento antecipado proporciona recursos para que ele desfrute desse período de descanso.

Contudo, em agosto deste ano, no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 501), o STF declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450, por entender que não caberia ao TST alterar a incidência da lei para alcançar situações não contempladas nela.

Com isso, invalidou as decisões judiciais não definitivas (sem trânsito em

julgado) que, com base na súmula, tivessem determinado o pagamento em dobro das férias. É o caso da técnica de enfermagem.

O ministro lembrou, ainda, que, antes da pacificação do tema pelo STF, o Pleno do TST já havia definido que a Súmula 450 não se aplicaria a casos de atraso ínfimo, o que também se enquadra na situação em exame.

A decisão foi unânime.

Processo: AIRR-10883-17.2019.5.03.0168.

TST em 14.10.2022.

Loja de departamentos não responderá por dívida trabalhista de empresa fornecedora de mercadorias

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade subsidiária das Lojas Renner S.A. pelo pagamento das verbas salariais devidas a uma industriária de Alvorada (RS) contratada por empresa que fornecia produtos prontos e acabados. A Turma concluiu que havia um contrato de facção entre as empresas e que a Renner não interferia no processo de produção das mercadorias adquiridas.

Confecção de roupas

Na ação, a industriária contou que havia trabalhado para a microempresa J.E.G. de Oliveira Confecções de 2014 a 2015, como revisora das peças de vestuário produzidas e comercializadas pela empregadora direta e por outra do mesmo grupo econômico. Ela pretendia receber diversas parcelas e indenização por danos morais em decorrência do atraso no pagamento dos salários e da jornada de trabalho exaustiva. Pediu, ainda, a responsabilização subsidiária da Renner S.A. e da C&A Modas Ltda., com a alegação de que teria ocorrido terceirização ilícita de serviços.

Responsabilidade subsidiária

O juízo da 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre negou o pedido para que a Renner e a C&A fossem responsabilizadas, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reformou a sentença. Para o TRT, o fato de a trabalhadora também ter prestado serviços a outras empresas no decorrer do contrato não descaracterizaria a terceirização nem impediria a responsabilização das duas redes de lojas, que atuariam como tomadoras dos serviços.

Compra de mercadorias

No recurso de revista, a Renner argumentou que a relação mantida com a microempresa era de compra de mercadorias, sem exclusividade no fornecimento dos produtos ou ingerência na administração da fornecedora.

Contrato de facção

O relator, ministro Dezena da Silva, constatou que havia um contrato de facção entre as empresas, ou seja, um contrato para fornecimento de produtos prontos e acabados pela J.E.G., sem a interferência da Renner no processo de produção das mercadorias adquiridas. Segundo ele, se o contrato não tinha como objetivo a prestação de serviços em si, não se pode responsabilizar a Renner pelas obrigações trabalhistas da fornecedora de mercadorias.

O ministro observou ainda que somente se ficasse comprovada a ingerência administrativa na empregadora da indústria e a exclusividade na contratação, a empresa compradora do produto passaria a ser considerada como tomadora dos serviços e responsável pela dívida trabalhista.

Processo: RRAg-20881-16.2015.5.04.0008.

TST em 26.10.2022.

Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

Auxiliar de limpeza que torceu o tornozelo ao cair de escada não deve ser indenizada

Uma auxiliar de limpeza que caiu de uma escada fixa no local de trabalho e torceu o tornozelo não deve receber indenizações por danos morais e patrimoniais. Ela argumentou que a empregadora, uma associação beneficente que presta serviços de assistência em hospitais, seria responsável pelo acidente, mas os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) concluíram que a queda ocorreu por culpa exclusiva da empregada. A decisão unânime do colegiado confirmou a sentença proferida pela juíza Glória Mariana da Silva Mota, da 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

A auxiliar de limpeza relatou, no processo, que caiu sozinha enquanto realizava a entrega de jornais na Associação, ao utilizar a escada entre o segundo e o primeiro andar. Em perícia, ficou comprovado que a escada tinha um corrimão, proteção antiderrapante e não estava molhada em função de eventual limpeza. Também de acordo com o laudo pericial, a empregada sofreu acidente de trabalho

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501

típico, com entorse do tornozelo esquerdo, o que acarretou em redução de 18,75% na sua capacidade de trabalho. O laudo não foi contestado por nenhuma das partes.

Ao analisar o caso em primeiro grau, a juíza esclareceu que, conforme a legislação previdenciária, a responsabilidade civil do empregador pela reparação de danos sofridos pelo empregado não decorre pura e simplesmente da ocorrência de acidente de trabalho. “A responsabilização civil do empregador exige uma relação direta de causalidade entre um fator imputável ao empregador e o evento danoso”, apontou. No caso do processo, segundo a magistrada, não se verificou qualquer conduta da empregadora que possa ter contribuído para ocorrência do acidente, o que rompe o nexo de causalidade com o trabalho e, como consequência, impede a responsabilização da empregadora. Descontente com esse entendimento, a auxiliar de limpeza recorreu ao TRT-4.

Ao relatar o caso na 1ª Turma, o desembargador Fabiano Holz Beserra manifestou entendimento no sentido de que o acidente ocorreu por culpa exclusiva da vítima e afastou a responsabilidade da empregadora.

Como observou o magistrado, a empregada declarou ter recebido calçado de segurança para a realização de suas atividades e afirmou que a escadaria na qual sofreu a queda tinha corrimão. Além disso, como ressaltou o relator, ficou comprovado que não havia ninguém fazendo limpeza das escadas quando da ocorrência do acidente. O depoimento da auxiliar evidenciou, ainda, que ela estava realizando sua atividade laboral de forma apressada, por conta do atraso na entrega dos jornais. “As declarações da reclamante, por si só, evidenciam a culpa exclusiva da vítima pelo acidente em questão”, concluiu o desembargador.

A decisão foi unânime. Também participaram do julgamento a desembargadora Rosane Serafini Casa Nova e o desembargador Roger Ballejo Villarinho. A empregada recorreu da decisão para o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

TRT 4ª Região em 03.10.2022.

Término de contrato por prazo determinado não gera garantia à estabilidade gestacional

Ao aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) reverteu uma sentença que teria garantido a estabilidade provisória gestacional a uma auxiliar de escritório por entender que o contrato era por prazo determinado.

O tema 497, firmado pelo STF no julgamento do RE 629.053, estabeleceu que a estabilidade provisória gestacional somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa, excluindo outras formas de terminação do contrato como dispensa por justa causa, término de contrato por prazo determinado, entre outras. O relator, desembargador Eugênio Cesário, explicou que em casos de extinção do contrato de experiência pela chegada do termo final, não há falar nesse direito.

A trabalhadora foi contratada para a função de auxiliar de escritório, por meio de contrato de experiência com prazo determinado. Por entender que teria direito à estabilidade provisória, ingressou com ação trabalhista para pedir o pagamento da indenização substitutiva relativa ao período de garantia de emprego. O Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Goiânia (GO) entendeu que houve a dispensa durante

o período de estabilidade gestacional e condenou a empresa de segurança ao pagamento das verbas trabalhistas relativas ao período, bem como reflexos e multas.

A empresa recorreu ao tribunal. Alegou ter contratado a auxiliar por meio de contrato de experiência, encerrado na data final. Por isso, não haveria falar em dispensa arbitrária ou sem justa causa, o que afastaria a garantia de emprego.

O relator pontuou que a intenção do legislador constitucional ao prever a garantia de emprego provisória à empregada gestante foi garantir a proteção contra a dispensa arbitrária do emprego. “O fundamento dessa garantia refere-se à necessidade de proteger a continuidade da relação de emprego e a segurança da maternidade, beneficiando, evidentemente, mãe e filho”, frisou Eugênio Cesário.

O desembargador salientou não interessar se a gestação começou durante o contrato de trabalho ou no curso do aviso prévio trabalhado ou indenizado, conforme a lei, ratificando o entendimento jurisprudencial dominante no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ele destacou a tese firmada no tema 497 da tabela de repercussão geral do STF, no sentido de que a incidência da estabilidade prevista gestacional constitucional somente exige a anterioridade

da gravidez à dispensa sem justa causa.

Cesário pontuou que os documentos juntados aos autos demonstram que o contrato por prazo determinado encerrou pela ocorrência do termo final. “Todos eles contêm assinatura da trabalhadora, que não lhes impugnou a autenticidade, nem alegou que foram firmados sob vício de consentimento”, afirmou. O relator trouxe jurisprudência da 1ª Turma no mesmo sentido.

Processo: 0010871-22.2021.5.18.0004.

TRT 18ª Região em 03.10.2022.

Uso de vale-transporte por terceiro leva a demissão de empregado por justa causa

No julgamento de um recurso ordinário, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) decidiu por unanimidade que o uso indevido do vale-transporte, diante da sua utilização por terceiro, configura falta grave que não pode ser afastada por alegado desconhecimento da irregularidade da conduta pelo trabalhador. Na análise do caso específico, os desembargadores seguiram o entendimento do relator, o juiz do Trabalho convocado José Monteiro Lopes.

O trabalhador narrou, em sua petição inicial, que foi demitido por justa causa por suposto uso indevido do vale-transporte. Alegou que a penalidade aplicada foi desproporcional à gravidade do ato faltoso, especialmente porque não houve a aplicação gradual da pena. Assim, requereu a reversão para dispensa imotivada.

Em contrapartida, a empresa argumentou que o ex-empregado cometeu ato de improbidade ao fornecer seu cartão do RioCard para terceiros.

A partir da análise dos extratos do uso do cartão, a empresa concluiu que as informações de horários e linhas utilizadas divergiam da jornada do trabalhador.

O juiz do Trabalho substituto Luiz Fernando Leite da Silva Filho, em exercício na 5ª VT de Duque de Caxias, julgou o caso com base no art. 42 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no art. 1º da Lei nº 7.418/85. Também se baseou na confissão do próprio profissional, que afirmou nos autos que se deslocava diariamente de bicicleta no trajeto casa-trabalho e que o cartão RioCard era utilizado por sua irmã. Com isso o juiz considerou válida a aplicação da justa causa, concluindo que o ex-empregado tinha conhecimento da irregularidade, seja porque “é pública e notória a finalidade do vale-transporte”, ou porque assinou documento que previa claramente a sua utilização para deslocamento no percurso residência-trabalho e vice-versa.

Inconformado, o trabalhador recorreu da sentença alegando que não houve má-fé em sua conduta no tocante ao uso do vale-transporte, pois ninguém na empresa o alertou que era proibida a sua utilização para outros fins.

Ao analisar o recurso ordinário, o relator do acórdão observou que a gravidade da falta deve ser avaliada em cada caso, de forma subjetiva, levando-se em consideração as características do empregado, do empregador e do contrato de trabalho. Também ressaltou ser ônus da empresa comprovar a justa causa como motivo da ruptura do vínculo de emprego, na forma da legislação em vigor.

O relator concluiu que restou incontroverso nos autos que o trabalhador emprestou seu cartão para uso de terceiro, conforme confessou em seu depoimento. Assim, para o magistrado, o fato de ninguém da empresa ter dito ao trabalhador que era proibida essa forma de utilização do vale-transporte não legitima a sua conduta. “(...) ao assinar a declaração de opção do vale transporte, o trabalhador tem conhecimento de que o benefício é destinado ao seu deslocamento para o percurso residência x trabalho, e vice-versa”, observou o relator.

Destacou ainda que os atos do empregado foram capazes de abalar a confiança, que constitui a base da relação empregatícia, impossibilitando

a continuação do contrato de trabalho.

“Considerada a gravidade da conduta do empregado, torna-se desnecessária a gradação da pena. Assim, sendo a falta praticada grave o suficiente para romper a confiança existente entre as partes, ela já justifica a dispensa por justa causa, independentemente de o empregado nunca ter sofrido advertência ou suspensão”, decidiu o relator do acórdão ao manter a sentença prolatada em primeira instância.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

Processo: 010238-44.2020.5.01.0205(ROT).

TRT 1ª Região em 04.10.2022.

Mantida a aplicação de justa causa para ameaça feita por meio de áudio em aplicativo

Para a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), não há falar em reversão da dispensa “por justa causa” quando houver prova cabal de que o trabalhador incorreu em mau procedimento, consistente na conduta de ameaçar superior hierárquico por meio de um áudio enviado por WhatsApp. Com esse entendimento, o colegiado manteve sentença do Juízo da 11ª Vara do Trabalho de Goiânia

(GO) e, por conseguinte, a modalidade de dispensa “por justa causa” aplicada na rescisão contratual entre o trabalhador e a concessionária.

O trabalhador, ao recorrer ao TRT, alegou não haver provas para manutenção da dispensa “por justa causa”, sobretudo porque não foi demonstrada a má-fé na prática do ato, bem como a proporcionalidade e imediatismo da punição. Asseverou que o áudio enviado ao superior demonstrava a indignação com a diminuição de seus serviços e, conseqüentemente, do salário, motivo pelo qual sua intenção era apenas a de desabafo, em tom levemente alterado, e não o de ameaçar.

O relator, desembargador Platon Azevedo Filho, observou que os documentos apresentados nos autos, como o comunicado de rescisão contratual, o áudio enviado pelo funcionário ao superior, em que supostamente teria proferido as ameaças, e o boletim de ocorrência revelam que a dispensa por justa causa operou-se por suposto ato de ameaça, por parte do trabalhador, contra seus superiores hierárquicos. O magistrado ressaltou que essa modalidade de demissão é caracterizada pela prática de falta grave pelo empregado. “É a falta grave se caracteriza na violação dos deveres legais ou contratuais do trabalhador, expressamente previstos por lei”, afirmou.

Azevedo Filho ressaltou, ainda, haver nos autos documentos indicativos de que o empregado teria, durante a contratualidade, praticado outras faltas contratuais, sendo punido com advertência por ter agredido verbalmente e ameaçado de agressão física um colega. O desembargador destacou que a penalidade é válida por estar assinada pelo trabalhador.

Ademais, o desembargador afastou a alegação de falta de imediatidade da aplicação da penalidade, uma vez que o fato motivador da dispensa ocorreu um dia antes da aplicação da penalidade pela concessionária. Ao final, o relator explicou que para o reconhecimento da dispensa por justa causa não há necessidade de gradação de penalidades, por ausência de previsão legal. Azevedo Filho disse que basta um único ato gravoso que quebre a confiança necessária entre as partes para que seja aplicada.

Processo: 0011393-28.2021.5.18.0011.

TRT 18ª Região em 10.10.2022.

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501

Mantida justa causa de bancária que falsificou notas para receber valores da própria seguradora do banco onde trabalhava

A 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a justa causa aplicada a uma trabalhadora que falsificou notas fiscais para receber um seguro residencial da seguradora do próprio banco em que atuava. Ela mencionou danos elétricos ocasionados por vendavais, mas ficou comprovado que preencheu as notas de próprio punho, em nome de empresas de assistência, sem que tenham ocorrido os sinistros. Segundo os desembargadores, a conduta caracteriza-se como improbidade e mau procedimento. A decisão confirma a sentença da juíza Eliane Melgarejo, da 2ª Vara do Trabalho de Canoas.

Ao ajuizar a ação, a trabalhadora informou que estava no banco desde 2008. A dispensa ocorreu em 2019.

Segundo ela, o ato deveria ser anulado, por estar grávida no momento da despedida. Além disso, conforme as alegações, não houve intenção de prejudicar o banco ou a seguradora, mas sim o intuito de recuperar prejuízos obtidos em eventos anteriores, em que não teria acionado o seguro.

Na defesa, o banco argumentou que a seguradora faz parte do mesmo grupo econômico e, portanto, a justa causa seria válida, já que a conduta da empregada teria quebrado a confiança necessária para a relação de emprego. Como observou a defesa, ela atuava precisamente como vendedora de seguros para o banco e, como funcionária, tinha descontos nos planos de seguro residencial. O banco também comprovou, por meio de apurações internas, que houve, de fato, a falsificação das notas. Quanto à gravidez da empregada, a defesa alegou que a estabilidade da gestante não abarca casos de despedida por justa causa.

No julgamento em primeiro grau, a juíza concordou com o procedimento do banco. Como apontou a magistrada, a própria trabalhadora confessou ter falsificado as notas, fato suficiente para justificar a despedida por justa causa. A juíza ressaltou, também, que a probidade deve ser aferida de forma mais rigorosa no caso de contratos de trabalho de bancários, segundo a legislação vigente.

Quanto ao fato da empregada estar grávida, a julgadora frisou que a estabilidade da gestante é assegurada contra despedidas sem justa causa.

Diante desse entendimento, a empregada apresentou recurso ao TRT-4, mas a sentença foi mantida. Segundo a relatora do caso na 4ª Turma, desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco, o conjunto de provas apresentado no processo foi robusto e comprovou a falta grave da empregada. "Os fatos estampados nos autos não deixam dúvida de que as atitudes da reclamante maculam a confiança necessária à continuidade do contrato de trabalho", afirmou a magistrada. "A conduta da reclamante acarretou a quebra da confiança necessária à manutenção do contrato de trabalho, sendo legítima a despedida por justa causa", concluiu.

O entendimento foi unânime. Também participaram do julgamento os desembargadores André Reverbel Fernandes e George Achutti. Ainda cabem recursos.

TRT 14ª Região em 14.10.2022.

Fiscalização ostensiva de técnicos de segurança do trabalho para o uso de EPIs não configura falta grave para rescisão indireta

A rescisão indireta do contrato de trabalho exige prova segura quanto à ação ou omissão do empregador que se enquadre em uma das hipóteses descritas no artigo 483 da CLT. Não comprovada a falta grave cometida pelo empregador, não cabe reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho. Com esse entendimento, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) acompanhou o voto do desembargador Eugênio Cesário, relator do recurso, para manter sentença da Vara do Trabalho de Ceres que concluiu pelo fim do contrato de trabalho a pedido do empregado de uma usina sucroalcooleira.

O trabalhador recorreu ao tribunal para obter o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho. Entendeu que, após a esposa ajuizar ação trabalhista em face da empresa, estaria sofrendo perseguição e assédio moral por parte da empregadora. Alegou ter sofrido intensa fiscalização pelos técnicos de segurança acerca do uso dos equipamentos de proteção individuais (EPI) e sobre suas atividades, sem haver a mesma conduta em relação aos demais colaboradores no mesmo ambiente de trabalho. Disse que trabalhou em desvio de função, além de ter

ocorrido uma redução drástica no pagamento da gratificação variável, o que lhe causou prejuízos. Questionou, por fim, a forma de análise das provas constantes nos autos.

O relator pontuou que a conduta do empregador para caracterizar uma ruptura contratual deve ser grave a ponto de a continuidade do contrato de trabalho tornar-se insuportável para o empregado. Ele explicou que se a falta é de natureza leve, podendo ser reparada judicialmente, a rescisão indireta não seria cabível. Para Cesário, a manutenção do contrato de trabalho é um bem maior e há, sempre, de ser preservada.

Ao analisar as provas nos autos, o desembargador destacou que não há características de desvio de função do empregado. Em relação ao pagamento de gratificação de remuneração variável, o magistrado salientou que os contracheques não demonstraram a alegada redução do valor da gratificação. O relator observou que não haveria irregularidades no pagamento da gratificação, pois a empresa demonstrou que os critérios estabelecidos para o pagamento da gratificação seriam os mesmos para todos os colaboradores.

Com relação às supostas perseguições, o relator considerou que, ainda que o trabalhador comprovasse a fiscalização ostensiva dos técnicos de segurança do trabalho, este fato por si só não configuraria falta grave a

ensejar justa causa do empregador. Eugênio Cesário ressaltou que o uso dos equipamentos de segurança é obrigação do trabalhador, sendo inclusive motivo para aplicação de penalidade a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de segurança, conforme previsão legal.

“Portanto, a usina apenas exerceu o seu direito de fiscalização, não tendo o trabalhador comprovado nenhum abuso”, considerou. Assim, o relator negou provimento ao recurso e manteve a sentença.

Processo: 0010175-33.2022.5.18.0171.

TRT 18ª Região em 14.10.2022.

Whatsapp é forma válida para convite a testemunha, mas recebimento deve ser comprovado

A 13ª Turma do TRT da 2ª Região negou recurso de trabalhador que pretendia nulidade de audiência em que sua testemunha havia faltado. O profissional mostrou envio de mensagem no aplicativo WhatsApp para comprovar o convite e requerer o adiamento da audiência, mas a reclamada não concordou com o pedido de alteração da data, que acabou indeferido.

Em recurso, o empregado alegou que houve cerceamento probatório, ou seja, que foi impedido de usar todos os recursos para provar a sua versão dos fatos para o juízo de primeiro

grau. O argumento se baseou no artigo 369 do Código de Processo Civil (CPC), segundo o qual as partes têm o direito de empregar todos os meios legais para a produção de provas.

Segundo a desembargadora-relatora Cíntia Táffari, não se ignora que a tecnologia da informação é um elemento importante para obtenção de provas, mas, no caso concreto, o aplicativo não permitia concluir que a mensagem havia sido recebida de fato. “Não cuidou o reclamante de sequer juntar aos autos qualquer documento apto a demonstrar o convite alegadamente realizado”, afirma.

A necessidade dessa comprovação está prevista na CLT. A lei estabelece que só podem ser deferidas intimações de testemunhas que, comprovadamente convidadas, deixarem de comparecer. “Assim, não há que se falar em cerceamento probatório e nulidade”, completa a magistrada.

Processo: 1001543-09.2021.5.02.0065.

TRT 2ª Região em 24.10.2022.

📍
SÃO PAULO
(11) 3018-4848

📍
CAMPINAS
(19) 3762-1205

📍
RIBEIRÃO PRETO
(16) 3975-9100

📍
BRASÍLIA
(61) 3247-3501