

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 20, de 16.12.2022.

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

Ltda., de Rio Verde (GO), sem homologação de sindicato. O colegiado negou o recurso da empregada contra decisão que havia rejeitado seu pedido de reintegração no emprego ou de pagamento de indenização correspondente.

Comum acordo

A rescisão contratual por comum acordo foi criada na Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017). Ela garante o pagamento de metade do aviso-prévio (se indenizado), indenização de 20% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e acesso a até 80% do valor disponível na conta do FGTS, além de outras parcelas.

Na reclamação trabalhista, a vendedora disse que seu contrato de trabalho fora rescindido nessa modalidade em outubro de 2019. Mas, em novembro, uma ultrassonografia revelou que ela já estava grávida quando saiu do emprego.

1. Relações Trabalhistas

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

Rescisão de contrato de gestante por mútuo acordo não exige homologação de sindicato

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válida a rescisão contratual por comum acordo entre uma vendedora grávida e a microempresa TG Queiroz e Dryszer

Por isso, pediu a reintegração ou o pagamento de indenizações correspondentes ao período da estabilidade provisória. Seu argumento foi o de que desconhecia a gravidez naquela ocasião, mas isso não significava que havia renunciado à estabilidade.

Também sustentou que a rescisão ocorreu sem a assistência do sindicato, o que a tornaria inválida, conforme previsão do artigo. 500 da CLT.

Intenção de deixar o emprego

Em primeiro grau, a Justiça Trabalhista acolheu o pedido da vendedora e determinou o pagamento de indenização correspondente ao período da estabilidade. Mas, ao analisar recurso da empresa, o TRT considerou que a intenção dela de se desligar do emprego ficou evidente. A decisão cita mensagens em que ela pede ao empregador para ser dispensada e diz que não podia “pedir conta” porque precisava do dinheiro. Também informou à empresa que não cumpriria todo o aviso-prévio por ter encontrado outro trabalho.

Segundo o TRT, a rescisão por comum acordo não pode ser revertida pela Justiça se adotada corretamente, e nesse caso, não se aplica a necessidade de homologação pelo sindicato.

Reciprocidade de interesses

A vendedora recorreu ao TST, mas a Sétima Turma manteve a decisão. Conforme o relator, ministro Renato Lacerda de Paiva, nessa modalidade de rescisão, a empregada recebe mais do que quando pede demissão e há reciprocidade de interesses entre empregado e empregador. Assim, ela não se assemelha ao pedido de demissão e não se requer assistência sindical para que o desligamento tenha validade.

Processo: RR-11157-62.2019.5.18.0103.

TST em 10.11.2022.

Uber: gerente perde direito a cota de ações na rescisão contratual

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um gerente da Uber do Brasil Tecnologia Ltda. que pretendia ser indenizado em razão da extinção do direito a ações da empresa quando foi dispensado. Ficou constatado que a medida havia seguido a regra do plano empresarial.

Vantagem agregada

Na ação trabalhista, o gerente disse que fora contratado em dezembro de 2015 para a área de políticas públicas e dispensado em fevereiro de 2017.

Segundo ele, na contratação, foi incluído no “Plano de Incentivo de Ações” (conhecido como RSU – Restricted Stock Unit), voltado para os executivos, a fim de mantê-los na empresa. Essa era uma das vantagens agregadas à remuneração, pois teria direito a 3.600 ações. No entanto, ele foi dispensado antes do cumprimento do prazo estabelecido no plano.

Para o profissional, a extinção automática do direito às cotas configura abuso do empregador. Por isso, requereu o pagamento de indenização no maior valor de mercado atingido pelas ações no período.

Mera liberalidade

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve a sentença que indeferiu o pedido. Conforme o TRT, não houve excesso da empresa na inclusão de uma cláusula temporal no contrato de trabalho, pois o benefício era “por mera liberalidade da empregadora, com liberdade a autonomia na fixação da forma de aquisição e liquidação da parcela”.

Regra do plano empresarial

Relator do agravo pelo qual o gerente pretendia rever a decisão no TST, o ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior observou que o TRT, valorando fatos e provas, registrou que a vantagem referente ao oferecimento de ações para fomentar a contratação de empregados está vinculada, progressivamente, ao período de prestação de serviços. E, no caso, a conclusão foi de que a extinção do direito às cotas se deu dentro das regras do plano empresarial, pois não foi preenchido o requisito temporal nem atendida uma das condições de desempenho.

Nesse contexto, o relator explicou que é incabível recurso de revista para reexame de fatos e provas (Súmula 126 do TST).

A decisão foi unânime.

Processo: AIRR-1493-76.2017.5.10.0013.

TST em 22.11.2022.

TST afasta reintegração de bancário dispensado na pandemia

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito do Banco Bradesco S.A. de dispensar, sem justa causa, um bancário do Rio de Janeiro, durante a pandemia da covid-19. De acordo com o colegiado, não há lei que garanta estabilidade durante a pandemia, e o empregador tem autonomia para administrar o seu negócio.

Discriminação

O bancário recorreu à Justiça do Trabalho para anular a sua demissão, ocorrida em outubro de 2020, com a alegação de que teria sido dispensado quando o país estava em estado de calamidade pública. Segundo ele, o banco se comprometera, publicamente, a suspender as dispensas nesse período, ao aderir ao movimento #NãoDemita. Como ele não se beneficiara desse compromisso, ao contrário de outros colegas, sustentava que sua dispensa seria discriminatória.

Compromisso

O juízo da 76ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro declarou nula a dispensa e determinou a reintegração do bancário no cargo antes ocupado, com o pagamento dos salários do período de afastamento, além de indenização por danos morais. A sentença ressaltou que o banco havia descumprido o compromisso público assumido e que, de fato, o bancário teria recebido tratamento desigual em relação aos empregados não dispensados.

Direito de demitir

Na sequência, o Bradesco ingressou com mandado de segurança para cassar a decisão da Vara do Trabalho.

Seu argumento era de que o bancário não detinha nenhum tipo de garantia provisória no emprego e que o banco não assumira compromisso de suspender as demissões durante toda a pandemia, mas apenas em abril e maio de 2020.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve a decisão, por avaliar que o Brasil foi um dos países mais atingidos no mundo pela pandemia e que, mesmo durante a crise, o banco publicara re-

latório informando o lucro líquido obtido no período. Para o TRT, a medida não limitava o poder diretivo da empresa. A decisão ainda levou em conta o fato de que o bancário tinha prestado serviços para o banco por dez anos.

Garantia de emprego

No recurso encaminhado à SDI-2, o banco insistiu que a garantia de emprego decorre de previsão legal ou norma coletiva, condições que não existem no caso. Disse, ainda, que a adesão espontânea ao movimento #NãoDemita não significou um compromisso formal com os funcionários além dos 60 dias previstos.

Ausência de amparo legal

O ministro Douglas Alencar, relator do recurso, assinalou que a dispensa do empregado, com exceção das situações em que há estabilidade, garantia provisória de emprego ou exercício abusivo do direito patronal, está inserida no direito do empregador de administrar o negócio. Na sua avaliação, a adesão ao movimento #NãoDemita não criou uma nova modalidade de garantia de emprego nem tinha caráter obrigatório. Tratava-se, apenas, de um propósito a ser buscado pelos participantes.

A decisão foi unânime, com ressalva de entendimento do ministro Alberto Balazeiro.

Processo: ROT-100288-69.2021.5.01.0000.

TST em 23.11.2022.

Empresa não será obrigada a reintegrar dirigente sindical

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho liberou a Arcelormittal Bioenergia Ltda. da obrigação de reintegrar um ex-empregado de Dionísio (MG) dispensado no exercício do mandato de dirigente sindical. O colegiado constatou que a empresa havia encerrado as suas atividades produtivas na base territorial do sindicato do qual o empregado era dirigente, o que afasta o direito à estabilidade.

Garantia de emprego

Na ação, o trabalhador disse que havia trabalhado na Arcelormittal como carbonizador (extração de carvão) de outubro de 1986 a julho de 2017. Em janeiro do ano da dispensa, foi eleito vice-presidente do Sindicato nas Indústrias da Extração da Madeira e da Lenha de Dionísio, com mandato até 2020. Para ele, sua dispensa teria sido ilegal, pois teria direito à estabilidade provisória até um ano após o fim do mandato.

Encerramento

A Arcelormittal, por sua vez, justificou que, em abril de 2017, havia encerrado suas atividades em Dionísio. Como a extração de carvão vegetal, sua atividade preponderante, não ocorria mais no local, não caberia a manutenção da estabilidade do trabalhador.

Validade da dispensa

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de João Monlevade (MG) negou os pedidos de nulidade da dispensa, de reintegração no emprego e de recebimento dos salários correspondentes. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a decisão, por avaliar que, com o encerramento da atividade da empresa, não subsiste a estabilidade provisória.

Atividades mantidas

Ao julgar recurso de revista, a Terceira Turma do TST considerou nula a rescisão contratual, baseada no fato de que 55 empregados operacionais, 12 na administração e 13 vigias terceirizados ainda trabalhavam para a empresa. Para a Turma, isso significa que não houve o encerramento total das atividades.

Sem estabilidade

O ministro Renato de Lacerda Paiva, relator dos embargos da Arcelormittal à SDI-1, observou que, segundo as provas produzidas no processo, a empresa não tinha mais faturamento em razão do término da produção de

carvão desde abril de 2017. Foram mantidos apenas alguns empregados para a manutenção florestal e a proteção patrimonial.

De acordo com o relator, contudo, a existência de um quadro reduzido de empregados não é suficiente para justificar a garantia provisória de emprego pretendida. O encerramento da atividade preponderante da empresa na mesma base territorial do sindicato é suficiente para que o trabalhador perca o direito à estabilidade no emprego.

“Uma vez desativada a extração de carvão, cessa a garantia de emprego, pois os interesses defendidos pelo dirigente sindical deixaram de existir”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: E-RR-10774-92.2017.5.03.0064.

TST em 24.11.2022.

Bancária não comprova insuficiência de recursos e terá de pagar honorários advocatícios

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma bancária do Banco Santander (Brasil) S.A. contra decisão que havia negado o benefício da justiça gratuita. Para o colegiado, a simples declaração de que não tem condições de arcar com as despesas do processo não basta para

o reconhecimento do direito: é necessário comprovar a insuficiência de recursos.

Gratificação especial e justiça gratuita

Na reclamação trabalhista, o juízo da Vara do Trabalho de Arapongas (PR) condenou o banco ao pagamento de gratificação especial à bancária e concedeu a ela os benefícios da justiça gratuita. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, porém, afastou a condenação e revogou a concessão do benefício.

Como havia perdido totalmente a causa, a empregada foi condenada, também, ao pagamento de honorários advocatícios, no percentual de 5%, do valor da causa corrigido. Ela, então, recorreu ao TST.

Insuficiência não comprovada

Para o relator do recurso, ministro Breno Medeiros, a partir da vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467 de 2017), para a concessão do benefício da gratuidade da justiça, exige-se não apenas a mera declaração ou afirmação de que a parte não tem condições de arcar com as despesas do processo sem prejuízo do seu sustento e da sua família, mas, também, a efetiva comprovação da insuficiência de recursos.

No caso, o TRT registrou que o salário da bancária era bem superior a 40% do limite máximo do Regime Geral de Previdência Social e que ela havia recebido verbas rescisórias no valor de R\$ 40 mil. Essa circunstância, segundo o ministro, desautoriza o deferimento do benefício da gratuidade processual com base na mera declaração de insuficiência.

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-AIRR-880-98.2020.5.09.0653.

TST em 30.11.2022.

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

Cláusula coletiva que compensa horas extras com gratificação de função é considerada válida

A 2ª Vara de Trabalho de Itapeverica da Serra-SP reconheceu a validade de uma cláusula coletiva que determina que o valor pago por horas extras a bancários está contido na gratificação de função dos profissionais.

A decisão, tomada em ação de um trabalhador que buscava invalidar a norma, considera também que ela não pode ser anulada por ação individual.

O argumento do empregado foi o de que a Consolidação das Leis de Trabalho declara ilegal negociações que reduzam ou eliminem direitos relativos ao pagamento das horas extras suplementares. O juízo, no entanto, considerou que não é caso de analisar a diminuição de direitos, mas sim de avaliar se o pagamento realizado por meio da gratificação da função supriria o das horas extras, como previsto na cláusula coletiva, e se eventual condenação não significaria o pagamento em dobro.

Na sentença, a juíza titular Thereza Christina Nahas pontuou que a negociação coletiva deve prevalecer sobre as demais fontes de direito, pois decorre da aplicação do princípio da

liberdade sindical, consagrado como princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e são presumidas legítimas, já que decorrem da negociação entre representantes dos trabalhadores e das empresas.

Segundo a magistrada, não se pode anular por ação individual as cláusulas coletivas, pois haveria violação ao propósito e ao objeto de norma da OIT, em sua Convenção 98. “Sempre entendi que permitir esta manobra jurídica acaba por criar categorias distintas de trabalhadores pertencentes a uma mesma representatividade sindical”.

A juíza acrescenta que invalidar a norma no âmbito individual afetaria a própria lógica do sistema, pois uma mesma regra seria legal para uns e ilegal para outros, situação que ela avalia como “aterrorizante” e “discriminatória”.

TRT 2ª Região em 03.11.2022.

Gerente que abriu conta e contratou seguro de forma indevida com prejuízo de R\$ 1 mi para banco recebe justa causa

Em votação unânime, a 18ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a justa causa de uma gerente do Banco Santander dispensada por ter descumprido regras previstas nos normativos da empresa, gerando um prejuízo milionário à instituição. De acordo com os autos, a empregada contratou seguro de vida no valor de R\$ 1 milhão sem analisar o potencial financeiro do cliente e sem fazer consulta de antecedentes criminais. No caso, o segurado respondia a “vários processos criminais por homicídio, exploração de trabalho escravo, tráfico de pessoas e tráfico de drogas e condutas afins” e foi morto aproximadamente um mês após a comercialização do benefício.

Segundo documentos juntados aos autos pela própria gerente, a esposa do cliente foi quem solicitou a contratação do seguro, sendo ela 100% beneficiária. O débito da contratação seria na conta da mulher do protegido, mas dias depois ela pediu que fosse aberta uma conta corrente em nome do marido e que o valor fosse debitado na conta dele. A conta foi aberta sem que houvesse, por exemplo, comprovação de renda ou aplicação financeira, requisitos de elegibilidade para aqueles que, entre outros requisitos, possuam renda de R\$ 10

mil ou patrimônio acima de R\$ 100 mil investido no banco.

Em depoimento, a empregada disse que não sabia do envolvimento do cliente com atividades ilegais, que trabalha há quase 20 anos no banco e não arriscaria o emprego e a carreira por isso. Se tivesse identificado algo ilícito, negaria e enviaria imediatamente para órgãos de prevenção.

Alegou ainda não haver ferramenta para busca de antecedentes e “o que é feito, é consultar o Google apenas”, e que isso ocorreu na oportunidade.

Para a desembargadora-relatora, Lillian Gonçalves, a gerente conhecia o procedimento a ser seguido em caso de suspeita de ilicitude. E pontuou que ao escrever o nome do cliente “na ferramenta de busca do Google, imediatamente são exibidas diversas notícias de anos anteriores a 2020 (ano dos fatos da justa causa), que o relacionam com diversos crimes e processos”. Em uma das primeiras notícias consta que o homem pretende mudar-se para outro país porque era “procurado não só pela polícia, mas por rivais de outros grupos criminosos”. Com isso, entendeu que a trabalhadora “ignorou os protocolos e deu seguimento ao processo de efetivação do seguro, bem como seguiu normalmente com a administração de ambas as contas”.

No acordo, a relatora ressaltou que “o segurado era cidadão altamente exposto a riscos, com notório envolvimento na criminalidade, e mesmo assim obteve contratação de prêmio em alçada bastante elevada (1 milhão de reais), a qual só fora permitida em razão de indevida abertura de conta em segmento “select” do réu”. Com isso, avaliou que a conduta da trabalhadora resultou na “quebra de confiança que norteia o contrato de trabalho”, destacando que se trata de “instituição bancária, que tem responsabilidade pela lisura das operações e movimentações, com vistas à manutenção da integridade do sistema financeiro nacional”.

TRT 2ª Região em 07.11.2022.

TRT 4 Postagem no Facebook contra empregadora é considerada ofensiva e aceita para demitir por justa causa

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT-PR) considerou como justa causa a dispensa de uma trabalhadora que expôs no Facebook o seu descontentamento com a empresa. Na postagem, foi possível identificar o nome do estabelecimento. Segundo o Colegiado, a conduta da empregada violou diretamente a boa-fé objetiva que deve imperar nas relações de trabalho, caracterizando-se como ato lesivo da honra e boa fama da empregadora.

O caso aconteceu em Curitiba, em uma loja de departamentos. A autora, que trabalhou no estabelecimento por quatro anos, exercia suas funções na área de zeladoria. A funcionária faltou ao trabalho durante uma semana, alegando que precisava cuidar de sua mãe recém-operada. A empresa não considerou válida a declaração médica apresentada e aplicou a pena de suspensão. Inconformada, a trabalhadora postou na rede social Facebook um desabafo sobre o procedimento da empregadora, destacando, inclusive, que os seus esforços não eram reconhecidos pela empresa. Ela disponibilizou, ainda, uma cópia do documento que formalizou a suspensão, no qual era possível identificar a empresa. A atitude

resultou em sua dispensa por justa causa.

A trabalhadora ajuizou ação requerendo a reversão da dispensa para sem justa causa, o que lhe daria o direito de receber suas verbas rescisórias.

A partir da análise do print da postagem na rede social e do depoimento dos envolvidos e das testemunhas, a 6ª Turma do TRT-PR indeferiu o pedido da autora. A relatora da decisão, desembargadora Sueli Gil El Rafihi, afirmou que, por mais que a trabalhadora estivesse descontente com a suspensão que a empresa lhe aplicou por ter faltado, “não há como negar que a conduta da empregada de desabonar o seu empregador em uma rede social é absolutamente inaceitável”.

A relatora enfatizou que, no caso de discordância com algum procedimento adotado pela empresa, o trabalhador deve questionar a situação no âmbito privado, com a possibilidade de buscar o Judiciário, o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos, “não sendo aceitável demonstrar seu descontentamento por meio de uma rede social, cujo alcance é imensurável (...) Assim como o empregador não pode vir a público, em redes sociais, questionar ou expor condutas do empregado que tenha sido punido – anexando, por exemplo,

imagem da punição imposta, como no caso –, ao empregado também não é lícito fazê-lo. Fere-se, sobretudo, por tal via eleita, o princípio elementar da boa-fé objetiva e também o da boa-fé subjetiva”.

A 6ª Turma ressaltou, também, que o caso se enquadra no art. 482, “k”, da CLT, que estabelece, entre outros pontos, como uma das causas para a rescisão do contrato do trabalho pela empresa, o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado pelo empregado contra o empregador.

Da decisão, cabe recurso.

Processo nº 0000772-79.2020.5.09.0003.

2ª Turma não reconhece dispensa discriminatória por gênero devido à falta de provas

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário de uma atendente de telemarketing que pretendia ter reconhecida a discriminação por identidade de gênero no ambiente de trabalho de uma empresa telefônica.

O colegiado entendeu não haver provas de que a identidade de gênero da autora foi desrespeitada. A empregada alegou na ação trabalhista que teria sofrido discriminação e, por isso, deveria comprovar os fatos

constitutivos do direito de que afirma ser titular, sendo a improcedência dos pedidos a consequência lógica do descumprimento desse encargo.

O caso

A trabalhadora propôs uma ação trabalhista em Goiânia explicando que é uma pessoa declaradamente transgênero e, ao ser admitida pela telefônica, passou por treinamento *on-line* sem nenhum tipo de discriminação. Entretanto, argumentou que ao passar para a modalidade de trabalho presencial, passou por episódios vexatórios como piadas em relação ao nome de registro, humilhações e ameaças por parte de superiores hierárquicos. Pediu o reconhecimento da dispensa discriminatória, e, por consequência, remuneração em dobro do período de afastamento e reparação por danos extrapatrimoniais.

A empresa contestou os fatos alegados e disse que a trabalhadora foi tratada com respeito e consideração em seu ambiente de trabalho durante o contrato. Esclareceu que nenhum dos funcionários ou supervisores destratou ou agiu de forma preconceituosa com a empregada. Salientou que realiza de forma constante campanhas para conscientizar os funcionários sobre o respeito a qualquer tipo de orientação sexual.

A sentença, proferida pelo Juízo da 12ª Vara do Trabalho de Goiânia (GO), indeferiu os pedidos da trabalhadora por ausência de provas em relação à dispensa discriminatória. Ainda, afastou a incidência da Súmula 443 do TST e, com base nas provas testemunhais, entendeu que a trabalhadora não foi capaz de informar intenção ou conduta discriminatória no ambiente laboral. Para reverter a decisão, a funcionária recorreu ao tribunal reafirmando os fatos alegados na ação.

Recurso

O relator, desembargador Platon Teixeira Filho, observou que o objeto do recurso é o reconhecimento de dispensa discriminatória e pagamento em dobro do período de afastamento.

O magistrado explicou que a Constituição Federal assegurou o princípio da dignidade da pessoa humana, com o objetivo de garantir uma sociedade sem preconceitos de qualquer ordem, com a promoção da igualdade e a justiça como valores supremos. O desembargador salientou, inclusive, a proibição constitucional de “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Acerca de normas internacionais, o relator trouxe a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece, no artigo 1º, nº 1, alínea 'a', ser discriminação "toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão."

Teixeira Filho trouxe também a Lei 9.029 de 1995, que trata do rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Essa norma, segundo o relator, assegura a reparação pelo dano moral e o direito à reintegração no emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, passível de substituição, a critério do ofendido, por remuneração dobrada.

"As normas acima colacionadas asseguram a proteção contra discriminação por gênero ou por sua transição no tocante à discriminação por motivo de sexo", asseverou. O desembargador salientou que deve ser garantida a identidade de gênero de cada um, cabendo ao empregador promover um ambiente de trabalho sadio e zelar pela dignidade de seus colaboradores.

Teixeira Filho afastou a incidência da Súmula 443 do TST, pois a empresa tinha ciência, desde a contratação, de que a empregada era transgênero e o entendimento jurisprudencial não seria aplicável ao caso, por não se tratar de doença grave que cause estigma ou preconceito. O relator analisou, ainda, que os depoimentos testemunhais não descrevem condutas discriminatórias feitas por superiores em relação à trabalhadora. O desembargador destacou que o único fato que ficou provado é que o supervisor disse que, em caso de dúvida, a colega da trabalhadora não deveria ajudá-la porque seria ele próprio, o supervisor, quem ajudaria.

"Tal fato não é suficiente para configurar ato discriminatório", ponderou o magistrado ao considerar não haver indícios de que algum colega tenha se recusado a chamar a autora pelo nome social. Em relação aos registros profissionais, o relator pontuou que a identificação pelo nome civil limitou-se aos sistemas internos de acesso restrito e às informações sociais previstas na legislação trabalhista. "Nesse mesmo sentido, a empresa forneceu crachá com o nome social da empregada", considerou. Por fim, o relator negou provimento ao recurso.

Processo: 0010975-87.2021.5.18.0012.

TRT 18ª Região em 18.11.2022.

Aborrecimento cotidiano não é suficiente para tornar o ambiente de trabalho degradante, decide TRT-18

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve sentença da 18ª Vara do Trabalho de Goiânia que indeferiu o pedido de dois trabalhadores para condenar uma empresa varejista ao pagamento de reparação por danos morais e o reconhecimento de rescisão indireta do contrato. O colegiado acompanhou o voto do relator, desembargador Wellington Peixoto, que ao analisar o recurso entendeu que os fatos narrados nos autos não seriam suficientes para tornar o ambiente de trabalho degradante, tratando-se de mero aborrecimento cotidiano, próprio das relações humanas. A decisão foi unânime.

No recurso, os trabalhadores alegaram haver provas da ofensa feita pela gestora de RH da firma e o vazamento do conteúdo para os demais funcionários do mesmo local de trabalho, o que teria gerado chacota em face dos empregados. Eles pediam o reconhecimento da rescisão indireta e a reparação por danos morais.

O relator explicou que nas ações em que se pede reparação por danos morais, é dispensável a prova da lesão acarretada para a ordem íntima da vítima, uma vez que o dano é presumido. Entretanto, o desembarga-

dor ressaltou que o evento que causou o dano deve ser comprovado e grave o bastante para atingir a dignidade da pessoa humana, sob uma perspectiva geral da sociedade. Peixoto disse que a responsabilidade pela comprovação do dano é de quem alega a lesão e citou os artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC.

O magistrado salientou que os trabalhadores alegaram ter sofrido tratamento inadequado por uma superiora hierárquica e gestora de RH, a qual, em reunião individual de processo seletivo interno, afirmou a cada um deles que “não tinham brilho nos olhos” para assumir a vaga disponível. Esse comentário, de acordo com os empregados, teria gerado brincadeiras, chacotas e humilhações entre os colegas de trabalho.

Wellington Peixoto avaliou que as provas dos autos demonstram a ocorrência da situação supostamente vexatória, bem como que tal situação gerou consequências no ambiente de trabalho, pois os funcionários passaram a ser alvo de brincadeiras dos colegas. Nada obstante, ressaltou o relator ao avaliar que o teor das brincadeiras feitas em relação aos trabalhadores em seu local de trabalho não configuram dano moral indenizável, sendo meros dissabores enfrentados pelo homem médio e decorrentes da convivência em sociedade.

O desembargador destacou ainda que não foi provado nos autos que a superiora hierárquica teria sido a responsável por divulgar o teor das conversas realizadas individualmente com eles e nem a existência de abusos e perseguições por parte de supervisores, que ao serem informados das brincadeiras, repreenderam os responsáveis, ainda que não tenham aplicado penalidades.

Para o relator, embora seja óbvio que os trabalhadores não se sentiram confortáveis com as brincadeiras, tais circunstâncias narradas não seriam suficientes para tornar o ambiente de trabalho deletério e degradante, tratando-se de mero aborrecimento cotidiano, próprio das relações humanas. Por isso, o relator negou provimento ao recurso.

Em relação ao reconhecimento da rescisão indireta, o desembargador ponderou que os trabalhadores alegaram a prática de falta grave pela empresa, ao serem submetidos à situação vexatória e degradante. Contudo, o magistrado salientou a inexistência de falta grave por parte da empregadora e manteve a sentença.

Processo: 0011385-30.2021.5.18.0018.

TRT 18ª Região em 22.11.2022.