

# Clipping



**23/02/2017**

## Itaú confirma justa causa de gerente por uso indevido de e-mail corporativo e quebra de sigilo bancário

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho desproveu agravo de um ex-empregado do Itaú Unibanco S. A. dispensado por justa causa por utilizar o e-mail corporativo para fins pessoais e violar o sigilo bancário de uma colega. No mesmo julgamento, o banco foi absolvido de pagar ao trabalhador o décimo-terceiro salário proporcional.

Em sua defesa, o banco alegou violação do seu código de ética, que veda qualquer uso do e-mail corporativo para fins não profissionais, independentemente do conteúdo das mensagens. Os documentos juntados aos autos mostram que o ex-gerente ofereceu ajuda financeira a uma colega, com quem aparentemente mantinha relacionamento amoroso e trocava mensagens íntimas, depois de olhar sua fatura de cartão de crédito. Em outras mensagens, ele e um colega contavam detalhes de sua vida particular. Os três foram demitidos motivadamente.

O juízo de primeiro grau reverteu a justa causa, por entender que não houve gradação na punição nem isonomia no tratamento entre empregados, uma vez que alguns eram despedidos por justa causa, outros advertidos e alguns sequer recebiam advertência por usar o e-mail para fins pessoais. Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) a restabeleceu, observando que a “evidente falta de postura e conduta profissional” e a violação do sigilo bancário não poderiam ter sido toleradas pelo banco.

**TST**

Na tentativa de reverter a justa causa no TST, o ex-gerente sustentou que os fatos não tiveram o correto enquadramento jurídico, e que para a sua caracterização é indispensável que fiquem demonstradas a gravidade do ato imputado ao empregado, a proporcionalidade e a imediatividade da aplicação da penalidade.

O relator do agravo, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, destacou, no entanto, que não há como se afastar a justa causa, pois, de acordo com o TRT, esta foi aplicada por duas razões: porque o bancário utilizou o e-mail corporativo com conteúdo íntimo e com conotação sexual, dirigido a dois colegas de trabalho, e porque acessou a conta de cartão de crédito da colega, sem a sua permissão, evidenciando violação ao sigilo bancário. Tais atitudes, na sua avaliação, se enquadram nas alíneas “b” (incontinência de conduta ou mau procedimento) e “h” (ato de indisciplina ou de insubordinação) do artigo 482 da CLT. Pelos mesmos motivos, o ministro concluiu que não houve violação ao princípio da isonomia.

**24/02/2017**

## **Turma afasta penhora de imóvel de família ofertado como garantia do juízo**

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a impenhorabilidade de um imóvel registrado em nome da empresa familiar paranaense Nefro Med no qual residem seus sócios (pai, mãe e filha). Embora a empresa tenha apresentado o imóvel à penhora para o pagamento de dívida trabalhista, a Turma ressaltou que a Constituição Federal garante o direito à moradia, e este é irrenunciável.

Nos autos da reclamação trabalhista, a empresa apresentou o imóvel, registrado em seu nome, como garantia ao juízo. Em seguida, os proprietários opuseram embargos de terceiro alegando que se tratava de sua residência e único bem de família.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), porém, entendeu que o oferecimento configurou renúncia à impenhorabilidade. Além de manter a constrição, considerou a atitude dos sócios atentatória à dignidade da justiça, e aplicou multa de 5% sobre o valor da condenação, à época calculada em R\$ 886 mil. Os proprietários recorreram então ao TST.

O relator do recurso, ministro Douglas Alencar Rodrigues, explicou que a impenhorabilidade do imóvel residencial familiar está estabelecida no artigo 1º da Lei 8.009/1990, e que o artigo 6º da Constituição Federal inclui a moradia como direito fundamental, irrenunciável pela pessoa devedora. Citando diversos precedentes do TST no mesmo sentido, o ministro ressaltou que o imóvel estava registrado em nome de pessoa jurídica, mas era o local da residência dos sócios, e que se trata de empresa familiar.

O relator manteve, porém, a multa aplicada pelo TRT. “O reconhecimento da impenhorabilidade não afasta a conclusão de que configura ato atentatório à dignidade da jurisdição a nomeação de bem que não pode ser alienado judicialmente”, concluiu.

A decisão foi unânime.

**24/02/2017**

## **TNG restituirá despesas de vendedora com roupas da marca usadas como uniforme**

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu de recurso da TNG Comércio de Roupas LTDA. contra decisão que a condenou a restituir os valores gastos por uma vendedora que era obrigada a comprar roupas da marca para utilizar como uniforme.

A vendedora alegou que a empresa não fornecia de forma gratuita o uniforme, apenas concedia descontos nos produtos. Com isso, disse que chegava a gastar em média R\$ 200 mensais com a aquisição de roupas para trabalhar.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Maringá (PR) acolheu o pedido da vendedora, ressaltando que ficou comprovado que a loja cobrava pelo uniforme, mesmo com a norma coletiva garantindo seu fornecimento gratuito em caso de obrigatoriedade. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a sentença.

No recurso ao TST, a marca afirmou que não exigia a utilização ou a compra de suas roupas e sustentou que elas não poderiam ser consideradas uniformes, pois não existia padronização. Sustentou que, na verdade, concedia 50% de descontos nos produtos para que os empregados pudessem adquirir as mesmas mercadorias vendidas aos clientes.

O relator do recurso, ministro Alexandre Agra Belmonte, no entanto, não acolheu a tese apresentada por entender que o Regional, última instância para análise de provas, aplicou corretamente o conceito previsto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que trata sobre o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

A decisão foi unânime.



**24/02/2017**

## **Juízes passam por treino de tiro defensivo no Maranhão**

Juízes e juízas do polo judicial de Caxias e de outras comarcas do interior do Maranhão receberam aulas teóricas e práticas de tiro defensivo em Teresina (PI), durante a etapa final do curso Segurança Institucional para Magistrados, no dia 9. As aulas de tiro defensivo foram acompanhadas pelos desembargadores Cleones Carvalho Cunha (presidente do TJMA), Jamil de Miranda Gedeon (diretor da ESMAM), que alertaram os magistrados sobre a necessidade do treinamento.

O curso de segurança durou quatro dias, no 25º Batalhão Alferes Leonardo de Carvalho Castelo Branco e no Batalhão de Operações Especiais de Teresina. Promovido pela Escola Superior da Magistratura do Maranhão (ESMAM), o treinamento capacita os magistrados em técnicas e estratégias de autodefesa, que possam auxiliá-los na proteção de sua integridade por meio da utilização de condutas de segurança preventiva nas diversas situações inerentes ao cargo de juiz.

Gedeon ressaltou a preocupação do TJMA com a segurança dos magistrados, através da Comissão de Segurança Institucional do Poder Judiciário do Maranhão e da Diretoria de Segurança Institucional. “O apoio e as capacitações fortalecem a magistratura e proporcionam melhor prestação jurisdicional”, frisou.

O presidente do Judiciário maranhense, desembargador Cleones Cunha, disse que o Tribunal pretende atingir cada vez mais magistrados, na tarefa de buscar maior segurança, principalmente em razão do aumento da criminalidade no país. “Os juízes precisam estar preparados para defender-se, uma vez que cabe a nós a manutenção da ordem e decidir sobre a vida das pessoas”, ressaltou.

**SEGURANÇA** — Frente ao cenário de violência, o TJMA vem adotando uma série de medidas e estratégias para assegurar a integridade de magistrados, servidores e usuários do Poder Judiciário estadual, seguindo recomendação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio da Resolução Nº 104/2010, como o controle de acesso de entrada, saída e circulação nos prédios judiciais e a implantação da Diretoria de Segurança e da Comissão de Segurança Institucional. Ao todo, quase 100 juízes do Maranhão já passaram pelo treinamento de segurança, que tem previsão de continuidade para este ano.

O juiz Clênio Lima Correa, da comarca de São Domingos do Maranhão, foi vítima de atentado em setembro de 2016, quando sua casa foi alvejada por arma de fogo durante a noite. Para ele, o treinamento ajuda o magistrado a criar melhor noção sobre o risco da atividade, já que a função judicante causa grande impacto na sociedade e, muitas vezes, provoca insatisfações; “O curso fornece mais uma ferramenta para o exercício dessa atividade de risco, pois vivemos numa realidade violenta e aos juízes já não basta o conhecimento jurídico”, avaliou.

A capacitação é ministrada por especialistas na área de segurança vindos de várias instituições do país, e envolve temas como Inteligência no Poder Judiciário; Defesa Pessoal; Conduta de Autoridade Protegida; Direção Defensiva e Evasiva; Tiro Defensivo e Segurança de Magistrados. Ao final do curso, os juízes deverão ser capazes de conhecer os principais protocolos de segurança para sua proteção; identificar situações de ameaça e adotar os procedimentos e técnicas de autodefesa adequadas; adotar posturas preventivas no dia a dia e no trabalho; utilizar armas de fogo, entre outras.



**24/02/2017**

## **Gerente que tinha conta corrente vasculhada pelo banco empregador não consegue indenização**

Os bancos e seus funcionários são obrigados a respeitar o sigilo bancário de seus clientes, ou seja, não podem revelar a terceiros, sem causa justificada, os dados relativos às contas bancárias deles. O sigilo bancário, nesse sentido, confunde-se com o dever de segredo profissional, constituindo-se como desdobramento do direito à privacidade, previsto constitucionalmente (artigo 5º, X, da CR/88 e Lei 4.595/64). Mas o banco pode ter livre acesso e fiscalizar as contas de seus próprios empregados?

Foi essa a questão analisada pelo juiz Marcos César Leão, na titularidade da 31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. No caso, uma gerente geral de agência afirmou que sua conta corrente era vasculhada em auditorias internas do banco, que fiscalizava sua movimentação bancária e lhe impunha restrição de abertura de contas bancárias ou de investimento em outras instituições financeiras. Por isso, pediu indenização por dano moral.

Na versão do banco, nada há de ilegal nessa conduta, já que é obrigado, por lei, a prevenir crimes financeiros praticados por seus correntistas, inclusive empregados. Afirmou, ainda, não ter divulgado quaisquer dados da movimentação bancária da empregada a terceiros.

Ao analisar a questão, o juiz entendeu que a razão estava com o banco. Ele observou que sequer houve alegação da gerente de que seus dados teriam sido repassados pelo banco a terceiros, razão pela qual não se configurou qualquer afronta ao dever de sigilo bancário. Aos olhos do magistrado, as investigações e auditorias ocorridas nas contas bancárias dos empregados poderiam provocar, quando muito, a quebra do direito à intimidade, do qual o direito ao sigilo bancário é uma das espécies. Porém, como ressaltou o julgador, o conhecimento dos dados e das movimentações dos clientes é inerente ao exercício das funções de uma instituição financeira, como no caso da gerente. Portanto, não configura nenhum ilícito a pesquisa nessas contas pelo banco, visando à prevenção da prática de atos ilegais.

Dito isso, o juiz fez questão de ressaltar que seu entendimento não equivale a dizer que as instituições financeiras detenham poderes ilimitados para investigar a vida de seus clientes. Ele frisou que também não há violação ao direito de intimidade pelo simples fato de haver questionamentos acerca de movimentações ocorridas na conta bancária. "Mas, afirmar que há quebra de intimidade pelo simples fato de os bancos pesquisar dados nas contas bancárias do cliente implica afetação de um

sentimento por aquilo que não se tem, pois não há intimidade na relação entre o cliente e o banco. Com efeito, a confiança é ínsita ao contrato de depósito bancário e ela não é quebrada todas as vezes em que uma parte questiona a outra sobre as movimentações havidas na respectiva conta", destacou.

Nesse contexto, não havendo, para o julgador, qualquer ato de exorbitância do banco no exercício do direito de fiscalizar as contas bancárias da empregada, nem de exposição indevida de dados a terceiros, o pedido de indenização foi negado. A gerente recorreu da decisão, que ficou mantida pela 10ª Turma do TRT mineiro.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 4ª REGIÃO  
Rio Grande do Sul

24/02/2017

## Trabalhadora terceirizada que atuava em correspondente bancário deve ser reconhecida como empregada do Itaú Unibanco

Uma trabalhadora contratada por empresa terceirizada, mas que atuava em atividade tipicamente bancária, como encaminhamento de propostas de abertura de contas-correntes e venda de cartões de crédito, foi reconhecida como bancária e empregada do Itaú Unibanco. A decisão é da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) e reforma, neste aspecto, sentença da 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Tanto o banco como a trabalhadora podem recorrer, ainda, ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Ao ajuizar ação trabalhista, a empregada alegou que foi contratada pela Allis Soluções em Trade e Pessoas Ltda. mas que, desde o seu treinamento, sempre se reportou a uma empregada do banco Itaú. Questões como horário de trabalho e instruções sobre as atividades sempre foram resolvidas pela representante do banco, conforme a argumentação da trabalhadora. Ela atuava num correspondente bancário dentro de um hipermercado Big na capital gaúcha, com a venda de cartões de crédito, encaminhamento de propostas de abertura de contas-correntes, venda de seguros, contratação de empréstimos, dentre outras atividades.

Diante disso, pleiteou reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com o Itaú, além da responsabilização solidária do Hipercard Banco Múltiplo, da Provar Negócios de Varejo e da própria empresa que a contratou. O pleito, entretanto, foi negado em primeira instância, o que fez com que a trabalhadora apresentasse recurso ao TRT-RS.

### Bancária

Para a relatora do recurso na 11ª Turma do TRT-RS, desembargadora Flávia Lorena Pacheco, a questão do vínculo de emprego, no caso, é resolvida pelo requisito da subordinação objetiva, ou seja, pelo fato de que a empregada desenvolvia atividades típicas de bancária, embora atuasse em um correspondente do banco. Nesse sentido, segundo a relatora, o Itaú Unibanco não poderia fazer uso da terceirização, porque tratava-se da sua atividade-fim. É o que prevê, como apontou a magistrada, o primeiro item da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que trata dos casos possíveis de terceirização de serviços.

Nesse contexto, a desembargadora determinou que o banco Itaú retifique a Carteira de Trabalho da reclamante e a reconheça como bancária. As demais empresas, no entendimento da relatora, devem ser responsabilizadas de forma solidária (todas

devem arcar de forma igual com a quitação dos direitos trabalhistas deferidos no processo), já que se beneficiavam do trabalho da empregada e fazem parte do mesmo grupo econômico. Entendimento unânime na Turma Julgadora.



**23/02/2017**

## **Passagens aéreas concedidas ao empregado não possuem natureza salarial**

Passagens aéreas concedidas a empregados como gratificação não possuem natureza salarial. Esse foi o entendimento adotado pela juíza Audrey Choucair Vaz, em atuação na 15ª Vara do Trabalho de Brasília, no julgamento de um processo trabalhista em que o empregado de uma companhia aérea reivindicava o reconhecimento de pagamento de salário in natura – parcela ou vantagem fornecida pelo empregador além do salário pago em dinheiro.

De acordo com informações dos autos, o trabalhador alegou que recebia passagens aéreas como gratificação pelo trabalho desenvolvido. Segundo ele, os bilhetes eram internacionais e para utilização com fins pessoais durante o contrato de trabalho, para qualquer lugar dentro do Mercosul, onde a companhia operasse. Informou ainda que o benefício era concedido gratuitamente, livre de qualquer ônus, todos os anos, destinado ao lazer, em horários alheios à jornada de trabalho ou nos dias de repouso ou de férias.

Em sua defesa, a companhia aérea alegou que as passagens eram ofertadas aos empregados de forma gradativa, de acordo com o tempo de serviço na empresa. Quem tinha dois anos de contrato, recebia quatro trechos; acima de dois e até cinco anos de contrato, seis trechos; acima de cinco e até 10 anos de contrato, 10 trechos; acima de 10 anos de empresa, 14 trechos.

A companhia sustentou ainda no processo que a concessão de desconto para compra de passagens aos seus empregados era mera liberalidade, que dependia do preenchimento de certos requisitos previstos na norma de concessão de passagens, tais como o pagamento, a disponibilidade de assentos, embarque com crachá, inexistência de advertência e/ou suspensão, bem como o pagamento da taxa de embarque.

Já uma das testemunhas ouvidas no caso narrou que o trabalhador poderia receber passagens gratuitas, mas a doação dava-se de tal forma que o empregado com um ano de empresa tinha direito a um trecho (ida e volta) por ano, com dois anos de empresa, tinha dois trechos, e aí sucessivamente. A prova oral confirmou também que a taxa de embarque era paga pelo trabalhador e que os bilhetes tinham que ser destinados aos empregados, ou aos seus dependentes, e ainda, amigos, desde que fosse feito um cadastramento dessas pessoas.

### **Habitualidade**

“Dentro desse contexto, entendo que não é possível reconhecer a natureza de salário in natura quanto às passagens aéreas concedidas”, observou a magistrada na decisão. Para ela, nem toda utilidade concedida pelo empregador ao trabalhador pode ser caracterizada como salário-utilidade. A juíza ponderou que, de fato, as passagens não eram concedidas para permitir a execução do serviço do empregado, mas sim

em contrapartida à prestação de serviços. “No entanto, a parcela não tinha natureza salarial em razão de sua não habitualidade”, explicou.

No entendimento da magistrada, as passagens eram ofertadas em poucas unidades por ano, que provavelmente permitiria que o trabalhador fizesse uma ou duas viagens. “A habitualidade de uma parcela é requisito de natureza salarial, principalmente para fins de repercussão em parcelas que são adquiridas ao longo do ano, como férias e décimo terceiro salário”, lembrou. Segundo ela, não há como vislumbrar como habitual algo fornecido poucas vezes durante um contrato de trabalho de vários anos. “Poderia ser até periódico, mas não habitual, no sentido de algo frequente”, pontuou.

Outro fator que descaracteriza a natureza salarial da concessão de passagens aéreas é que essa parcela só poderia ser utilizada pelo empregado mediante o pagamento da taxa de embarque. “Era uma parcela com custo direto ao obreiro, ainda que compensador, diante do valor pecuniário da passagem propriamente dita”, afirmou a juíza, que ressaltou não haver custo disso ao empregador. “Outrossim, sob essa ótica, em alguns casos, as passagens aéreas sequer teriam um custo ao empregador, ou seja, a onerosidade da parcela estaria afastada, o que poderia afastar seu caráter contraprestativo e sua natureza salarial”, concluiu.



**24/02/2017**

## **Banco demite funcionária com depressão e é condenado pela Justiça**

A Justiça do Trabalho determinou a reintegração ao emprego de uma funcionária do Banco Santander (Brasil) S.A., que teria sido demitida no período em que encontrava-se em aviso prévio e beneficiada com o auxílio-doença previdenciário. O recurso Ordinário foi originário da 4ª Vara do Trabalho de João Pessoa.

A defesa alegou que a dispensa da trabalhadora foi irregular, pois na época da ruptura do vínculo ela encontrava-se com o benefício de auxílio previdenciário. Ao analisar o pedido de reintegração foi verificado que a reclamante era portadora de patologias psiquiátricas, como transtorno do pânico e episódio depressivo moderado. O laudo pericial apresentado atestou que a trabalhadora, no momento dos exames, encontrava-se incapacitada para as atividades profissionais. Diante do que foi exposto, ficou caracterizada a conduta ilícita da empresa, quando dispensou a trabalhadora mesmo tendo conhecimento da gravidade do seu estado de saúde, fato atestado pelo departamento médico da própria empresa, o qual foi acatado pela previdência social, que concedeu o benefício do auxílio-doença.

**Conduta abusiva**

Para o relator do processo nº 0130308-08.2015.5.13.0004, desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva, embora não se discuta o direito do empregador de decidir sobre conveniência de manter ou não a empregada em seu posto de trabalho, essa prerrogativa não poderia ser exercida sem levar em consideração a dignidade humana da trabalhadora, havendo a prática de conduta abusiva em momento de fragilidade da doença.

“Há de se considerar severamente inadequada a postura do empregador, que mesmo tendo conhecimento da gravidade das patologias da empregada, a submeteu ao infortúnio de uma rescisão contratual, decidida em momento de desequilíbrio emocional e psicológico”, observou o magistrado que, diante do quadro, entendeu ser razoável condenar o banco ao pagamento de verba indenizatória no valor de R\$ 35 mil, destinada a reparar a ofensa. “O valor atende aos objetivos pedagógicos e punitivos da indenização por danos morais”.

Por fim, o magistrado determinou a prorrogação do aviso prévio até que seja comprovado o término do usufruto do auxílio-doença concedido pela previdência social. A decisão ao desembargador-relator foi acompanhada pela Segunda Turma de Julgamento do TRT.



**20/02/2017**

## **Empresa do ramo de transporte terá de indenizar trabalhador submetido a jornada estafante**

A 2ª Câmara do TRT-15 condenou a reclamada, uma empresa do ramo de transportes e serviços, a pagar R\$ 20 mil de indenização por danos morais ao reclamante, que estava submetido a uma jornada estafante de mais de 12 horas diárias de trabalho. O acórdão também deu provimento ao pedido do trabalhador e excluiu o tempo de espera do cômputo das horas extraordinárias, mas ressaltou que essa exclusão fosse apenas a partir da entrada em vigor da lei 12.619/2012.

Para o relator do acórdão, desembargador José Otávio de Souza Ferreira, o reclamante estava submetido a uma jornada estafante de trabalho, laborando por mais de doze horas diárias, e mesmo após a entrada em vigor da Lei 12.619/12, "as papeletas de controle de jornada registram expedientes de treze a quinze horas diárias".

Segundo afirmou o colegiado, "todo trabalho deve ser executado dentro de certos limites físicos e sociais, sob pena de, na prática, retornarmos à sua origem etimológica que remete à tortura (do latim 'tripalium', que originou o verbo 'tripaliare') e às condições desumanas vivenciadas na Revolução Industrial".

O relator citou ainda a Declaração de Filadélfia de 1944, segundo a qual "o trabalho não é uma mercadoria e, por conseguinte, não pode ser tratado como uma coisa, um meio para se atingir um fim, ao revés, deve respeitar a integridade e os direitos humanos e fundamentais do trabalhador, para legitimar a relação de subordinação jurídica e econômica existente entre empregador e empregado".

A Câmara concluiu, assim, que a limitação da jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado são "medidas de suma importância, pois refletem no aspecto fisiológico, social e econômico do empregado", e que tais direitos, "somados aos demais direitos humanos e fundamentais, formam o denominado trabalho decente", segundo afirma o jurista José Cláudio Monteiro de Brito Filho.

A decisão colegiada afirmou, por fim, que é "inegável o dano extrapatrimonial sofrido pelo autor, que durante meses seguidos teve sua jornada extraordinária transformada em ordinária, em tempo muito superior aos limites aceitáveis pela legislação vigente", e que "a presente situação extrapolou os limites da razoabilidade

e do juízo de proporcionalidade, sendo que a mera quitação das horas extras prestadas não elide os danos acarretados ao reclamante, ou seja, não 'compra' a violação aos seus direitos fundamentais, razão pela qual faz jus o obreiro à indenização pleiteada e deferida na origem".

O acórdão considerou, para fixar o valor de R\$ 20 mil a ser pago pela empresa, "a desídia da ré quanto ao cumprimento das normas de segurança do trabalho, o porte econômico da empregadora, o tempo de duração do pacto laboral (20/1/2010 a 26/12/2013) e o caráter pedagógico da medida". O valor, segundo o colegiado, serve ao mesmo tempo para punir a reclamada e evitar o enriquecimento ilícito do reclamante.



**23/02/2017**

## **Casas Bahia é condenada em R\$ 2 milhões por danos morais coletivos**

O tratamento abusivo, com o uso de gritos, xingamentos, palavrões e ameaças, praticado por um dos seus gerentes, levou a 6ª Vara do Trabalho de Natal (RN) a condenar a Via Varejo S/A (Casas Bahia) a cessar e impedir essa prática, e a pagar uma indenização no valor de R\$ 2 milhões por danos morais coletivos.

A decisão foi tomada no julgamento de ação civil pública do Ministério Público do Trabalho da 21ª Região (MPT-RN), proposta após investigação e comprovação da ocorrência dessa prática na loja de Parnamirim, na região metropolitana de Natal.

Os procuradores do trabalho tentaram firmar um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta com o objetivo de cessar esse tipo de procedimento, mas a empresa não aceitou a proposta de acordo.

Em seu depoimento, uma vendedora relatou que o gerente promovia uma verdadeira "tortura" pelo cumprimento das "metas de vendas e serviços" e que eram exigidos, por exemplo, "venda de garantia estendida, de seguro contra roubo, seguro pessoal denominado Vida Protegida Premiada".

Outro empregado revelou o uso corriqueiro, por parte do gerente, de xingamentos, com termos impúblicáveis, e de assédio explícito contra as empregadas mulheres. Segundo as testemunhas, muitos empregados chegavam a chorar.

Para arbitrar o valor da indenização, o juiz Dilner Nogueira Santos considerou "a gravidade, a natureza e a repercussão das condutas ilícitas denunciadas; a grandeza econômico-financeira da empresa, e o grau de reprovabilidade social das mencionadas práticas".

Ele determinou ainda que o valor da indenização seja revertido em prol "da coletividade, por meio de entidade pública ou privada, sem fins lucrativos, com atuação na área da saúde, educação, assistência social, profissionalização ou fiscalização".

Além da condenação das Casas Bahia ao pagamento de indenização por danos morais, a Vara do Trabalho estabeleceu multa, no valor de R\$ 50 mil por empregado, em caso de reincidência. Cabe recurso à decisão.

23/02/2017

## TRT-RN aplica danos morais a empresa que limitava tempo de ida dos empregados ao banheiro

Um atendente que prestava serviços à Claro S.A receberá R\$ 3 mil em indenização por danos morais, por ter apenas cinco minutos por dia para utilização do banheiro durante o expediente.

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) manteve a condenação por danos morais imposta pela 3ª Vara do Trabalho de Mossoró à empregadora do atendente, a AEC Centro de Contatos S.A, e, subsidiariamente, a Claro.

No entanto, o desembargador José Rêgo Júnior, relator do processo na Turma, reduziu o valor da indenização, originalmente determinado pela Vara em R\$ 5 mil, para R\$ 3 mil.

O autor do processo foi contratado na função de atendente pela AEC para prestar serviço na Claro, em janeiro de 2015, sendo demitido em dezembro do mesmo ano.

Além do pagamento de verbas rescisórias, ele ajuizou reclamação trabalhista pleiteando também o pagamento de uma indenização por danos morais devido ao constrangimento sofrido pela limitação do acesso ao banheiro.

Após analisar os depoimentos das testemunhas no processo, o desembargador Rego Júnior constatou a ocorrência de restrição às idas ao banheiro: havendo evidências de que aqueles que descumpriam o limite diário de cinco minutos eram advertidos.

Para ele, o controle tinha por objetivo auferir o cumprimento das metas, impondo uma pressão excessiva sobre os atendentes. Assim, restou evidenciado que o autor teve sua dignidade aviltada pelo empregador durante o período contratual.

Valor

Ao observar os aspectos fáticos do processo, o desembargador concluiu que o valor da indenização fixado pela Vara de Mossoró exorbita os limites da proporcionalidade e razoabilidade, razão pela qual reduziu o valor da condenação para R\$ 3 mil, atendendo ao caráter compensatório e pedagógico.



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
MATO GROSSO DO SUL



24/02/2017

## Vendedor que sofreu assédio moral em loja de tênis será indenizado

Um vendedor de uma loja de tênis de Campo Grande vai receber R\$ 3 mil de indenização após sofrer assédio moral por parte do subgerente da empresa. Segundo o trabalhador, o gestor não permitiu que ele tirasse folgas a que tinha direito em um determinado mês e, depois disso, passou a ser perseguido pelo subgerente que deixava de registrar suas vendas, comprometendo seus rendimentos.

Apesar de a empresa ter negado as acusações de perseguição no ambiente de trabalho e subtração de vendas realizadas, uma testemunha confirmou que o subgerente registrava para ele mesmo a venda de alguns vendedores.

De acordo com o relator do recurso, Desembargador André Luís Moraes de Oliveira, tais atitudes "caracterizam ato ilícito e causam desconforto, constrangimento e

constante apreensão ao empregado, sendo evidente o dano moral, decorrente da lesão à honra do reclamante pelo tratamento humilhante por parte do empregador", sendo passíveis de indenização conforme estabelecem os artigos 186 e 927 do Código Civil.

Por unanimidade, os membros da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região mantiveram a decisão da 1ª Vara do Trabalho de Campo Grande que condenou a empresa por danos morais, reduzindo a indenização de R\$ 10 mil para R\$ 3 mil - o equivalente a três remunerações do vendedor - por entender que o valor é justo e adequado aos fatos em análise.

**23/02/2017**

## **Família tem direito a receber verbas rescisórias de trabalhador falecido**

A viúva e os filhos de um trabalhador falecido entraram com uma ação na Justiça do Trabalho de Mato Grosso do Sul pedindo o pagamento das verbas rescisórias. Com o falecimento do funcionário em janeiro de 2012, o contrato de trabalho que durou dez anos foi considerado encerrado. A defesa da família do trabalhador alegou que havia férias vencidas e não usufruídas, que o 13º salário e FGTS de todo o contrato e respectiva multa de 40% não foram pagos.

De acordo com o relator do recurso, Desembargador Nicanor de Araújo Lima, com exceção do FGTS - ao qual se aplica regra específica - o direito às parcelas devidas ao trabalhador falecido prescrevem em cinco anos após o encerramento do contrato. Dessa forma, na época de seu falecimento as parcelas anteriores a 2007 já tinham prescrito.

Por unanimidade, os membros da Primeira Turma do TRT/MS deferiram o pagamento do 13º salário integral relativo aos anos de 2007 a 2011 e proporcional de 2012; das férias vencidas em dobro dos períodos aquisitivos de 2005 a 2010, acrescidas de 1/3; das férias não gozadas relativas ao período aquisitivo 2010/2011, acrescidas de 1/3; das férias proporcionais relativas ao período aquisitivo 2011/2012, acrescidas de 1/3. A empresa também foi condenada a depositar o FGTS de todo o período trabalhado, abatidos os valores comprovadamente pagos.

Os autores pediram, ainda, o pagamento de indenização por dano moral sob alegação de que passaram sofrimento e humilhações em razão de a empresa não haver pago as verbas rescisórias as quais o trabalhador tinha direito, deixando a família em uma situação financeira difícil, já que a pensão por morte começou a ser paga pelo INSS apenas após seis meses do falecimento.

"Em que pese o deferimento em parte das parcelas requeridas pelos autores e o evidente abalo que o falecimento do empregado lhes impingiu, a jurisprudência do TST caminha no sentido de que a ausência de regular quitação das verbas rescisórias não enseja indenização por dano moral. Aliado a isso, à ré não pode ser imputada a responsabilidade pela alegada demora do INSS em conceder a pensão, garantidora do sustento dos autores", afirmou no voto o magistrado.