

WEBINAR TRABALHISTA DEZEMBRO/2025.

A Nazario & Nazario Advogados Associados apresenta um Webinar sobre atualidades jurisprudenciais e aplicação legislativa nas rotinas trabalhistas. Os materiais são elaborados a partir do conjunto de questionamentos formulados e direcionados por seus clientes.

A Nazario & Nazario Advogados Associados desenvolveu um material e apresenta um Webinar sobre decisões judiciais proferidas nos mais diversos que tem por objeto questões relacionadas ao cotidiano das relações derivadas do contrato de trabalho e a conduta recomendada em cada uma das situações com base no ordenamento jurídico e entendimento do judiciário trabalhista.

PROGRAMA:

- ✓ **ANÁLISE E CONTEXTUALIZAÇÃO DE UM CONJUNTO DE DECISÕES PROFERIDAS POR DIVERSOS TRIBUNAIS CUJO OBJETO MANTÉM RELAÇÃO COM O COTIDIANO DAS RELAÇÕES DERIVADAS DO CONTRATO DE TRABALHO.**



<https://www.linkedin.com/in/nazario-e-nazario-advogados-associados-073234282/>



<https://www.nazarioadvogados.com.br/>

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

Acidente ocorrido com empregado em desvio de função impõe responsabilidade ao empregador decide TST.

O Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão, através do colegiado da sua Oitava Turma condenando empregadora ao pagamento de indenização reparatória por acidente de trabalho acontecido enquanto ele conduzia caminhão da empresa. No entendimento proferido pelo colegiado, houve desvio de função, que foi determinante para a ocorrência do acidente.

A decisão proferida acolheu o recurso impetrado por de um mecânico de manutenção para condenar a empregadora ao pagamento de indenização reparatória por um acidente de trabalho que ocorreu enquanto ele conduzia um caminhão da empregadora, atribuição não vinculada ao cargo para o qual foi contratado.

O acidente ocorreu quando o caminhão que o empregado dirigia tombou em uma curva de uma rodovia. A perícia realizada concluiu que a causa principal do acidente foi a perda de controle do veículo pelo motorista. O mecânico de manutenção, que não foi contratado para dirigir caminhões e por óbvio não teve as suas habilidades analisadas para o desempenho de tal atividade por ocasião da admissão, alegou aceitou o encargo com receio de ser demitido. Em decorrência do acidente, ele ficou afastado três anos pelo em benefício da Previdência Social.

Em suas razões de defesa, a empregadora alegou que o empregado não sofreu um acidente, e sim deu causa a um acidente, que *"tirou a vida de um motorista, pai de família"*, que transitava na pista em sentido contrário. Ainda de acordo com a empregadora, o mecânico de manutenção trafegava acima do limite de velocidade permitido para a rodovia naquele trecho, razão pela qual o caminhão tombasse, *"por culpa única e exclusiva sua"* e que ele era habilitado para dirigir caminhão, pois possuía carteira de habilitação da categoria "E".

Na sentença proferida pelo magistrado de primeira instância, o desvio de função não retira a responsabilidade do empregado pelo acidente. A decisão aponta que o contrato não previa a proibição de dirigir e que *"cumpre a cada um assumir responsabilidade por seus atos e equívocos"*. O Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região manteve a sentença.

No entanto, ao analisar o recurso interposto pelo mecânico de manutenção, a ministra-relatora destacou que ele estava dirigindo o veículo em flagrante desvio de função, uma vez que a sua contratação foi efetivada no cargo de mecânico de manutenção. No entendimento da ministra-relatora, essa particularidade foi determinante para a ocorrência do acidente que, em suas palavras, não teria ocorrido se o empregado estivesse trabalhando como mecânico, função para a qual foi contratado. Ponderou ainda que no exercício do poder diretivo, que quem direciona a prestação dos serviços é o empregador que *"não se exonera da responsabilidade pelo desvio funcional sob o argumento de ter ocorrido por iniciativa do trabalhador, sem imposição da empresa"*.

Por derradeiro, asseverou que, em regra, a responsabilidade civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregado exige a caracterização de dolo e culpa e do nexo causal. Contudo, a jurisprudência admite aplicar a responsabilidade objetiva quando a atividade desenvolvida for considerada de risco.

Com a decisão proferida pela corte, o processo retornará ao primeiro grau para que os pedidos do empregado sejam julgados com base na responsabilidade civil da empregadora.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

DIVULGAÇÃO DE RANKING DE METAS E PRODUTIVIDADE NÃO CONFIGURA DANO MORAL SE APLICADOS COM RAZOABILIDADE

Questionamento recorrente no âmbito das relações derivadas do contrato de trabalho está relacionada aos limites por cobranças referentes a metas e produtividade e nesse contexto se a divulgação de planilhas com as metas e produtividade de forma individualizada e nominal através de mailing e grupos no aplicativo de watshapp se converteria em conduta abusiva por parte do empregador.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região tem manifestado o entendimento de que a simples divulgação de ranking de metas e produtividade não é suficiente para a configuração de prática de ato ilícito ou abusivo por parte do empregador, uma vez que não há ocorrência de ofensas, ameaças ou ausência de urbanidade no convívio, mas apenas a prática do poder diretivo no intento de alcançar melhores resultados da atividade empresarial.

Transcreve-se decisão recente do Tribunal Regional nesse sentido:

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. AUSÊNCIA DE PROVA DE OFENSA OU AMEAÇA. RECURSO DESPROVIDO. I. CASO EM EXAME 1. Recurso ordinário da reclamante contra sentença que indeferiu o pagamento de indenização por dano moral, entendendo que a divulgação de ranking de metas em grupo de colegas de trabalho não é apto a gerar assédio moral. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO 2. A questão em discussão consiste em determinar se a divulgação de metas atingidas por empregados em grupos de Whatsapp e e-mail, com consequente comparação e competitividade, configura dano moral, especialmente quando não há prova de cobranças com ofensas ou ameaças. III. RAZÕES DE DECIDIR 3. A divulgação de metas e rankings de produtividade em grupos de Whatsapp e e-mail, por si só, não configura dano moral, pois a cobrança por resultados é comum em diversas profissões e as empresas têm o direito de exigir o comprometimento dos empregados com o alcance de metas. 4. Ausente a prova de ameaças, abusividade nas cobranças ou lesão a direitos da personalidade da reclamante, não há que se falar em indenização por dano moral. IV. DISPOSITIVO E TESE 5. Recurso ordinário desprovido. Tese de julgamento: A divulgação de metas e rankings de

produtividade entre empregados, por si só, não configura dano moral, salvo se comprovada cobrança mediante ofensas e ameaças que violem direitos personalíssimos. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 5º, V e X. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020968-61.2023.5.04.0405 ROT, em 15/10/2025, Desembargador Wilson Carvalho Dias - Relator)

Cumpre destacar que a cobrança pelo atingimento de metas e desempenho deve ser realizada sem excessos, sem sobrecarga de jornada laboral e emocional sobre o conjunto dos empregados, aplicando sempre o bom senso e a razoabilidade como norteadores de conduta.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

Empregado reclamante agredido por cliente do empregador receberá indenização decide TST

O Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão, através do colegiado da sua Terceira Turma condenando empregador ao pagamento de indenização reparatória por danos morais a empregado vítima de agressão física de um cliente durante o trabalho. Segundo entendimento do colegiado, o empregador tem o dever de proteger a dignidade dos seus empregados e de implementar mecanismos de segurança que previnam agressões verbais e físicas contra eles.

Na reclamação trabalhista apresentada o empregado reclamante alegava ter sido vítima de assédio moral praticado pela supervisora, que, segundo ele, lhe dedicava rigor excessivo, mediante ameaça constante de demissão e não esboçou nenhuma reação ou providência quando ele levou um tapa no rosto de um cliente.

Segundo seu depoimento na fase de instrução processual, ele estava na linha de frente do atendimento e exigiu desse cliente alguns procedimentos. O cliente se recusou, foi até o guichê da companhia, foi atendido e, quando retornava ao portão de embarque, desferiu o tapa em seu rosto. O episódio foi confirmado por testemunhas, e uma delas afirmou também ter sido agredida em outra ocasião e persuadida a não registrar a ocorrência porque, naquele caso, o agressor era um agente público e político.

O Magistrado de primeiro grau e o Tribunal Regional rejeitaram o pedido de indenização. Além de considerarem que o assédio da supervisora não fora comprovado de forma conclusiva, eles entenderam que o empregador não poderia ser responsabilizada pela agressão física, praticada por pessoa alheia à relação de emprego. De acordo com a sentença e acórdão regional, não seria razoável exigir que a segurança do local ou a empregadora *"pudessem dispor de um agente de segurança para cada posto de atendimento"*.

Em sentido contrário, o ministro-relator do recurso de revista manejado pelo reclamante, afirmou que a agressão sofrida é motivo suficiente para a reparação

civil pelo dano, agravada pela ausência de evidências de medidas reparadoras ou paliativas para amenizar o constrangimento sofrido pelo empregado. *"Pelo contrário, o TRT indica séria negligência por parte da empresa com a dignidade de seus empregados, já que uma das testemunhas afirmou ter sido instruída por seu supervisor a não registrar ocorrência policial em caso de situação semelhante de agressão que ela mesma sofreu"*, asseverou em sua manifestação de voto.

Para o ministro, as condições de trabalho a que se submeteu o empregado reclamante atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade física e psíquica e o seu bem-estar individual. Nesse contexto, o dano sofrido foi adequadamente comprovado, e a caracterização da ofensa não requer prova específica do prejuízo causado. *"Basta que o desrespeito aos direitos fundamentais esteja configurado"*, destacou. *"A agressão física perpetrada pelo cliente contra o empregado, enquanto esse último está desempenhando suas obrigações funcionais, constitui dano presumido"*.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

O pagamento das férias em atraso e a possibilidade de indenização reparatória por dano moral

Em agosto de 2022, o Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, declarou inconstitucional a Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que estabelecia em sua redação que o empregado deveria receber a remuneração das férias em dobro, incluído o terço constitucional, na hipótese onde o empregador atrasasse o pagamento dos valores inerentes a concessão do período de férias adquirido. A decisão foi proferida no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 501.

A súmula do TST declarada inconstitucional pela Corte determinava que o pagamento em dobro, sanção legalmente prevista para a concessão das férias após o vencimento do segundo período aquisitivo (*artigo 137 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT*), fosse igualmente aplicada na hipótese de pagamento fora do prazo legalmente estipulado, que é de dois dias antes do início do período de gozo (*artigo 145 da CLT*), ainda que a concessão tivesse ocorrido no momento apropriado.

Ocorre que após a declaração de inconstitucionalidade e a perda de efeito da Súmula a questão passou a ser objeto de reclamações trabalhistas e submetidas ao crivo do judiciário trabalhista sob a ótica de reparação pelo atraso através de indenização por danos morais.

Algumas cortes regionais, tem proferido decisões no sentido de que o dano moral na hipótese de atraso reiterado no pagamento dos valores inerentes a concessão de férias é presumido, ou seja, não sendo necessária a prova objetiva do sofrimento ou do abalo psicológico.

No entanto, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho converge no sentido de que o simples atraso no pagamento das férias, por si só, não gera automaticamente o direito à indenização por dano moral. No entanto, a indenização pode ser devida se o trabalhador comprovar que o atraso causou prejuízos que ultrapassaram o mero aborrecimento.

Uma exceção importante a essa regra ocorre quando o atraso no pagamento das férias é reiterado e habitual. São justamente essas hipóteses que fundamentaram as decisões de alguns tribunais, especialmente os TRTs, onde o entendimento foi no sentido de que o dano moral pode ser presumido (*in re ipsa*).

Ou seja, via de regra para que a pretensão de indenização reparatória por dano moral seja acolhida, o empregado reclamante precisa apresentar provas robustas de que o atraso no pagamento das férias resultou em uma lesão a seus direitos de personalidade. Existe a exigência da demonstração de um prejuízo efetivo ou da reiteração e/ou habitualidade do atraso no pagamento das férias.

Transcreve-se decisões nesse sentido:

FÉRIAS. ATRASO. DANO MORAL. O atraso reiterado no pagamento de férias não gera dano moral *in re ipsa*, devendo haver a prova do efetivo dano. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020231-20.2025.5.04.0104 ROT, em 09/10/2025, Vania Maria Cunha Mattos)

EMENTA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ATRASO NO PAGAMENTO DAS FÉRIAS. Comprovado ato danoso do empregador, consistente no atraso no pagamento das férias, com evidentes transtornos causados à parte empregada, é devida a indenização por dano moral. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020485-88.2024.5.04.0601 ROT, em 11/07/2025, Desembargadora Brigida Joaquina Charão Barcelos)

EMENTA ATRASO REITERADO NO PAGAMENTO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIOS. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O atraso reiterado no pagamento de férias e 13º salários gera presunção de dano moral indenizável ao empregado, por aplicação análoga da Súmula nº 104 deste Tribunal Regional. (TRT-4 - ROT: 00207049220215040541, Data de Julgamento: 28/06/2024, 5ª Turma)

FÉRIAS GOZADAS NA ÉPOCA PRÓPRIA, COM PAGAMENTO A DESTEMPO. DOBRA INDEVIDA. PAGAMENTO DE FORMA SIMPLES. APLICAÇÃO DA ADPF nº 501 DO STF . Levando-se em conta que inexiste previsão legal de pagamento em dobro pelo desrespeito do prazo de quitação das férias previsto no art. 145 da CLT; e que a Súmula 450 do TST foi declarada inconstitucional, pelo STF, na ADPF 501, deve ser mantida

a sentença que indeferiu o pagamento da dobra de férias. DANOS MORAIS. ATRASO NO PAGAMENTO DAS FÉRIAS . AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. O atraso no pagamento das férias, por si só, não configura dano moral presumido ("in re ipsa"), sendo indispensável a efetiva comprovação do prejuízo para caracterização do dano moral, o que não ficou evidenciado na hipótese dos autos. Precedentes do TST. Recurso conhecido e não provido. (TRT-21 - ROT: 00006064320235210024, Relator.: RONALDO MEDEIROS DE SOUZA, Segunda Turma de Julgamento Gabinete do Desembargador Ronaldo Medeiros de Souza)

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832
NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

STF cassa decisão da Justiça do Trabalho que estipulou uma multa condensatória de R\$ 1,7 milhão pela ausência de razoabilidade

Decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em ação de reclamação constitucional, cassar decisão do judiciário trabalhista que havia estipulado uma multa de R\$ 1,7 milhão a empresas condenadas por um acidente de trabalho ocorrido no ano de 2002. A sanção pecuniária foi aplicada em virtude de as empresas condenadas não terem cumprido a obrigação de fazer que constituía no fornecimento ao empregado acidentado uma prótese específica indicada em juízo.

Diante da impossibilidade de fornecer a prótese indicada o empregador interpôs recurso acolhido pela Corte Regional autorizando o fornecimento de prótese por outro produtor que não aquele indicado, contudo manteve a multa de R\$ 500, reais diários pelo não cumprimento.

Diante disso, o empregador ajuizou reclamação constitucional no Supremo Tribunal Federal, sob o fundamento de que o TST não teria analisado a razoabilidade e a proporcionalidade da multa estabelecida. Ainda de acordo com as razões apresentadas, a decisão do TST teria violado o precedente vinculante julgado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5.941, que tratou de medidas coercitivas para assegurar o cumprimento de ordens judiciais, como a apreensão de CNH ou passaporte. Na decisão, o entendimento que prevaleceu é de que o Judiciário deve observar os princípios da proporcionalidade e razoabilidade ao aplicar punições.

Ao analisar o caso, a Corte entendeu que o TST *"não se atentou às balizas estabelecidas pelos princípios da razoabilidade/proporcionalidade ao manter a aplicação da multa em comento."* Neste mesmo sentido fez referência a precedente análogo analisado pelo colegiado da 2^a Turma do STF, que anulou multa de R\$18 milhões e a limitou a R\$ 1,7 milhão. (Rcl 71.616)

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

STF forma maioria para vedar a irretroatividade da aplicação do Tema 935 da própria Corte em relação a contribuição assistencial

O plenário do Supremo Tribunal Federal, formou maioria de votos para decidir que a contribuição assistencial só pode ser cobrada de trabalhadores não sindicalizados a partir da decisão proferida por ocasião do julgamento do Tema 935 (ARE 1018459) no ano de 2023 em que a corte desencadeou essa possibilidade.

Dispõe a tese jurídica fixada através do Tema 935:

"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição."

Dessa forma, essa cobrança não poderá ser realizado no período entre a edição e publicação da Lei 13.467/2017, popularmente denominada como reforma trabalhista, e a mudança de entendimento do Supremo Tribunal Federal no ano de 2023.

A maioria do órgão colegiado da Corte igualmente manifestou o entendimento de que terceiros dispõe de autoridade e/ou capacidade para estabelecer obstáculos ou interferência no ato volitivo de oposição manifesta pelos empregados em relação a essa cobrança, ainda que a maioria não esteja formada em relação a este ponto específico.

Outro aspecto destacado e pontuado pelos magistrados foi que o valor da contribuição precisa obrigatoriamente observar *"critérios de razoabilidade"* e estar *"compatível com a capacidade econômica da categoria"*.

O voto do ministro-relator sob concordância de mais cinco membros do órgão colegiado tem como fundamento a necessidade de considerar fundamental coibir a cobrança retroativa da contribuição assistencial a empregados não sindicalizados *"diante da mudança do entendimento"* do Supremo e para *"evitar surpresa indevida aos trabalhadores que confiaram legitimamente que esses valores não seriam devidos*

durante o período em que prevaleceu o entendimento do STF acerca da sua inconstitucionalidade”.

O voto condutor se fundou nos "*princípios da segurança jurídica e confiança legítima*". Destacou o ministro-relator que as contribuições deixaram de ser cobradas dos não sindicalizados a partir do advento da inovação legislativa e da decisão de 2017 do STF pela sua constitucionalidade e somente reapareceram após a decisão de 2023.

Quanto ao risco de intervenção no direito de oposição dos trabalhadores, o relator ressaltou que empregadores e alguns sindicatos "*têm imposto obstáculos*" a isso. Independente de quem atuem para promover essa intervenção, o ministro asseverou que ela é indevida. De acordo com o seu entendimento, os empregados devem ter "*meios acessíveis e eficazes para formalizar sua oposição, assegurando-lhes o uso dos mesmos canais disponíveis para a sindicalização*".

Por derradeiro, não menos importante destacar que tanto a faculdade do desconto quanto da irretroatividade somente se aplicam a contribuição inerente a assistência classista na negociação de instrumento coletivo de trabalho, independente da nomenclatura que lhe for atribuída, não se aplicando as demais verbas de custeio como as contribuições sindical e assistencial.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

STF profere decisão que estabelece a irretroatividade da aplicação do Tema 935 da própria Corte em relação a contribuição assistencial

O plenário do Supremo Tribunal Federal, proferiu decisão por unanimidade de votos que a contribuição assistencial só pode ser cobrada de empregados não sindicalizados a partir da decisão proferida por ocasião do julgamento do Tema 935 (ARE 1018459) no ano de 2023 em que a corte inaugurou essa possibilidade.

Dispõe a tese jurídica fixada através do Tema 935:

"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição."

Dessa forma, essa cobrança não poderá ser realizado no período entre a edição e publicação da Lei 13.467/2017, popularmente denominada como reforma trabalhista, e a mudança de entendimento do Supremo Tribunal Federal no ano de 2023.

O órgão colegiado da Corte igualmente manifestou o entendimento de que terceiros não dispõe de autoridade e/ou capacidade para estabelecer obstáculos ou interferência no ato volitivo de oposição manifesta pelos empregados em relação a essa cobrança.

Outro aspecto destacado e pontuado pelos magistrados foi que o valor da contribuição precisa obrigatoriamente observar *"critérios de razoabilidade"* e estar *"compatível com a capacidade econômica da categoria"*.

O voto do ministro-relator sob concordância dos demais membros do órgão colegiado tem como fundamento a necessidade de considerar fundamental coibir a cobrança retroativa da contribuição assistencial a empregados não sindicalizados *"diante da mudança do entendimento"* do Supremo e para *"evitar surpresa indevida aos trabalhadores que confiaram legitimamente que esses valores não seriam devidos*

durante o período em que prevaleceu o entendimento do STF acerca da sua inconstitucionalidade”.

O voto condutor se fundou nos "*princípios da segurança jurídica e confiança legítima*". Destacou o ministro-relator que as contribuições deixaram de ser cobradas dos não sindicalizados a partir do advento da inovação legislativa e da decisão de 2017 do STF pela sua constitucionalidade e somente reabriu a possibilidade após a decisão de 2023.

Quanto ao risco de intervenção no direito de oposição dos empregados, o relator ressaltou que empregadores e alguns sindicatos "*têm imposto obstáculos*" a isso. Independente de quem atue para promover essa intervenção, o ministro asseverou que ela é indevida. De acordo com o seu entendimento, os empregados devem ter "*meios acessíveis e eficazes para formalizar sua oposição, assegurando-lhes o uso dos mesmos canais disponíveis para a sindicalização*".

Por derradeiro, não menos importante destacar que tanto a faculdade do desconto quanto da irretroatividade somente se aplicam a contribuição inerente a assistência classista na negociação de instrumento coletivo de trabalho, independente da nomenclatura que lhe for atribuída, não se aplicando as demais verbas de custeio como as contribuições sindical e assistencial.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

TRT-4 confirma decisão de magistrado de primeira instância condenando empregador ao pagamento de reparação por dano moral por ofensas.

O Tribunal Regional do Trabalho proferiu decisão, através do colegiado da sua Segunda Turma confirmando sentença de primeira instância condenando o empregador ao pagamento de indenização reparatória por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 em virtude de frequentes gritos e humilhações de sua superior hierárquica agindo em desacordo com a urbanidade exigida para o desenvolvimento das relações pessoais e sociais.

De acordo com as alegações apresentadas pelo autor na reclamação trabalhista, o comportamento agressivo de sua superior hierárquica era habitual. A exposição a situações vexatórias, insultos, ofensas, berros e intimidações públicas em relação aos subordinados transformavam o espaço de trabalho em um ambiente conflagrado pela tensão e medo.

Uma testemunha apresentada ao Juízo na fase de instrução do processo, afirmou ter presenciado, em mais de uma oportunidade, a gerente destratando o reclamante com insultos como *"burro, ignorante e sem intelecto para o cargo"*. A mesma testemunha afirmou ter solicitado a sua própria transferência para outra unidade do empregador em outro município, para não permanecer ligada à gerente.

Outro depoente apresentado no processo pelo empregador declarou que a gerente tinha *"dificuldade de comunicação"* e que, *"às vezes, ela se excedia"*. *"Algumas pessoas poderiam se ofender com o comportamento da gerente"*, conforme a testemunha.

Em suas razões de defesa, o empregador negou a prática do assédio moral. Argumentou que não foram comprovados os requisitos para a indenização e que não ocorreu manifestação ou registro de denúncias sobre os fatos.

No magistrado de primeiro grau manifestou na sentença proferida o entendimento de que a conduta é inequivocamente ilícita, sendo o empregador responsável pela reparação civil, com fundamento no artigo 932, inciso III, do Código Civil. O

magistrado destacou que o exercício do poder hierárquico não autoriza o desrespeito aos direitos da personalidade dos empregados.

“A prova oral confirma os fatos alegados na petição inicial, cuja gravidade não pode ser desconsiderada.

Portanto, não há dúvida razoável de que o reclamante foi vítima de dano moral no trabalho. Além disso, a agressora era pessoa investida de autoridade pela empregadora”, salientou o juiz.

A partir da prova, a desembargadora-relatora do acórdão, apontou que foram preenchidos os pressupostos da responsabilidade civil: conduta ilícita, dano e nexo causal.

“Nos termos do artigo 5º, X, da Constituição Federal, é assegurado o direito à indenização por dano moral decorrente da violação à honra e à dignidade da pessoa humana. Ainda, a CLT, nos artigos 223-B a 223-G, o Código Civil, nos artigos 186 e 927, conferem proteção à integridade psíquica e emocional do trabalhador, sendo obrigação do empregador zelar por um ambiente de trabalho saudável e respeitoso”, assegurou a desembargadora-relatora em sua manifestação de voto.

Não houve interposição de recurso pelas partes em relação a decisão proferida que transitou em julgado.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

TRT-4 PROFERE DECISÃO DETERMINANDO O PAGAMENTO DE DOBRA DAS FÉRIAS POR IMPOSIÇÃO DO EMPREGADOR EM RELAÇÃO AO ABONO PECUNIÁRIO

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região proferiu decisão, através do colegiado da sua 3ª Tutma, por unanimidade, reformando o veredito de primeira instância que julgou improcedente o pedido de pagamento em dobro das férias, de forma integral (30 dias), pelo fato de o empregador ter obrigado o empregado a vender 10 dias do descanso anual mediante abono pecuniário de férias. O empregador concedia apenas 20 dias de férias aos empregados e com a reforma da decisão foi condenada a pagar indenização correspondente à integralidade das férias, em dobro, acrescidas de um terço constitucional.

Inicialmente cumpre destacar a redação normativa do artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 (Vide Lei nº 7.923, de 1989)

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

A decisão proferida está fundamentada exatamente no fato de que de acordo com a redação normativa do dispositivo o direito à conversão em pecúnia de um terço das férias é uma faculdade do empregado, não podendo ser uma imposição do empregador.

Ou seja, na hipótese em que o empregado requerer formalmente a conversão de um terço do período aquisitivo, 10 dias, de gozo em pecúnia no prazo estipulado no parágrafo 1º do artigo 143 o empregador estará obrigado a acolher o pedido, contudo, não pode impor tal condição ao empregado.

A 3^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (TRT-RS) reconheceu ser devido o pagamento em dobro das férias, de forma integral (30 dias), quando o empregador obriga o empregado a vender 10 dias do descanso anual.

De forma unanime, os magistrados reformaram sentença de primeira instância, que havia determinado a dobra apenas dos períodos de 10 dias não usufruídos.

Em sua defesa, o empregador aduziu não ter coagido os empregados e que sempre os indenizou pelas férias não gozadas. Contudo, a prova testemunhal produzida durante a instrução do processo não amparou a tese defensiva articulada, ao contrário comprovou que havia imposição no gozo apenas parcial do descanso anual.

O recurso manejado almejava justamente a majoração do valor indenizatório estipulado na sentença.

O relator do acórdão, destacou que a conversão de 1/3 de férias (10 dias) em abono pecuniário constitui uma faculdade do empregado, não podendo ser imposta pelo empregador, sob pena de nulidade do ato nos termos do artigo 9º da Consolidação as Leis do Trabalho.

"Na forma analisada na sentença, está demonstrada a praxe da empresa em conceder férias de 20 dias, concluindo pela irregularidade na sua concessão. O procedimento do empregador atraí a norma do art. 9º da CLT e, sendo nulo, não produz efeitos. Não há, portanto, violação à Súmula nº 81 do TST. Em consequência, entendo devido o pagamento das férias em dobro com 1/3, e não apenas dos 10 dias não fruídos do período concessivo. Considerando que o reclamante recebeu os valores das férias e do abono, é devida apenas a dobra", asseverou na sua manifestação de voto.

A decisão é passível de interposição de recurso.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

TRT-9 condena empregador por ausência de PPCI e alvará do Corpo de Bombeiros ao pagamento de indenização por danos morais coletivos

O colegiado da terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região condenou um empregador que manteve o estabelecimento empresarial em funcionamento por mais de duas décadas sem projeto de combate a incêndio e alvará do Corpo de Bombeiros a pagar uma indenização reparatória por danos morais a 37 empregados. O valor foi fixado em R\$ 3 mil por empregado. O entendimento do colegiado considerou que a empregadora expôs os empregados “a riscos significativos”.

Após o recebimento de inúmeras denúncias, a entidade classista profissional ajuizou no ano de 2023 uma ação de produção antecipada de prova pericial.

A diligência pericial realizada detectou três inconformidades no ambiente laboral: iluminação inadequada em alguns postos de trabalho, falta de vestiário feminino (a equipe de trabalhadores era composta por homens em ampla maioria) e inexistência de projeto de combate a incêndio e alvará dos bombeiros. Os documentos periciais instruíram a ação coletiva, ajuizada no início de 2024.

Por ocasião do julgamento, o colegiado da 3ª Turma considerou que a iluminação inadequada não representava gravidade significativa revestida de capacidade para gerar dano extrapatrimonial na ação coletiva, uma vez que a quantidade de postos de trabalho com iluminação deficitária não alcançou 18% dos postos de trabalho.

O colegiado igualmente manifestou o entendimento de que a inexistência de dependências de vestiário feminino não constituem por si só, razão suficiente para deferir a indenização por danos morais. Isso porque, diante das atividades desenvolvidas, não há obrigatoriedade da troca de uniforme no próprio local de trabalho. A perícia também identificou sanitários destinados às empregadas, tanto na parte interna, quanto na área externa do estabelecimento empresarial.

Entretanto, naquilo que se refere ao terceiro item, os magistrados consideraram a existência de "*abalo moral indenizável*". Depois de mais de 20 anos com atividade empresarial no mesmo local, o empregador somente regularizou o alvará e projeto de combate ao incêndio após a realização da diligência pericial, realizada em novembro de 2023.

A elaboração do projeto de prevenção e combate a incêndio e pânico junto ao Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (Crea) foi iniciada em dezembro de 2023 e a solicitação de aprovação do Plano de Segurança Contra Incêndio e Pânico junto ao Corpo de Bombeiros foi realizada somente em fevereiro de 2024.

No acórdão, o colegiado destaca que o ambiente de trabalho é irregular e não atende às disposições da NR-23 (Norma Regulamentadora nº 23), que tem por objeto a proteção contra incêndios, expondo os empregados a "*riscos constantes*". *"Ainda que a perita técnica tenha realizado a vistoria e afirmado que não existem riscos graves aos trabalhadores, fato é que o trabalho da ré tem se desenvolvido sem as condições mínimas de segurança para os trabalhadores. Necessário lembrar que uma perícia técnica não é capaz de substituir nem afastar a necessidade imposta pela Lei 13.425/2017, em seu artigo 3º"*, completou o desembargador revisor do acórdão.

A decisão proferida esclarece que, ao deixar de atender às exigências mínimas de segurança contra incêndio, o empregador *"falha em seu dever fundamental de proporcionar um ambiente de trabalho seguro e salubre, conforme preconiza a legislação pátria e os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador"*.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

**TRT-15 PROFERE DECISÃO QUE RATIFICA ENTENDIMENTO DO TST DE QUE O
DANO EXISTENCIAL EXIGE PROVA EFETIVA DE PREJUÍZO AO CONVÍVIO
SOCIAL E FAMILIAR**

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região proferiu decisão, através do colegiado da sua 7ª Câmara, mantendo o veredito de primeira instância que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral realizado por um empregado reclamante que argumentava ter suportado dano existencial em razão de jornada extenuante.

O desembargador-relator do acórdão, salientou que os registros de jornada apresentados através do controle de ponto foram considerados válidos e que os recibos de pagamento comprovaram a remuneração acertada de horas extraordinárias acrescidas com os devidos adicionais. Segundo o entendimento do colegiado, *"a configuração do dano existencial não se contenta apenas com o cumprimento de jornada prolongada, sendo necessário demonstrar prejuízo ao projeto de vida, ao convívio familiar ou social, o que não se verificou no caso"*.

O magistrado igualmente ponderou que a ocorrência de simples extração de jornada, sem a corresponde demonstração de consequências concretas, não configuram, por si sós, violação aos direitos da personalidade conforme pleiteado.

A veredito pronunciado acompanha a orientação do Tribunal Superior do Trabalho, que tem repetido a necessidade de comprovação efetiva do prejuízo pessoal, afastando a tese de que o dano existencial seria presumido (*in re ipsa*). O acórdão fez referência a diversos precedentes recentes do Tribunal Superior do Trabalho que reconhecem que a mera jornada alongada não detém, por si só, o condão de caracterizar dano existencial.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832
NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

TRT-24 MANTÉM VALIDADE DE JUSTA CAUSA DE EMPREGADO QUE COMETEU ATO DE INDISCIPLINA AO SE RECUSAR A USAR EPI

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região proferiu decisão, através do colegiado da sua 2ª Turma, mantendo, por unanimidade, a demissão por justa causa de um empregado reclamante que foi dispensado após recusar-se a realizar a substituição de um equipamento de proteção individual (EPI) danificado, além de ofender um técnico de segurança do trabalho e abandonar o posto de trabalho.

Conforme consta da instrução processual, o empregado já havia recebido diversas sanções disciplinares, o que demonstrava que o empregador adotava medidas pedagógicas no intuito de reabilitar o comportamento, sem obter sucesso no intento. O desembargador-relator do processo, destacou que a reincidência em condutas incompatíveis com o ambiente de trabalho tem como consequência limite a aplicação penalidade máxima em matéria de contrato de trabalho.

“A recusa em utilizar EPI, a ofensa a colegas e o abandono de posto de trabalho são condutas que comprometem a disciplina, a segurança e a confiança no ambiente laboral. É de suma importância ressaltar que o autor, em momento algum, negou a conduta relatada nos documentos, configurando confissão tácita da falta grave”, asseverou o desembargador-relator em sua manifestação de voto.

O magistrado de primeira instância concluiu que a gravidade da conduta justificou a justa causa, estabelecida no artigo 482 e suas alíneas da Consolidação das Leis do Trabalho, em decorrência da conduta ilícita de disciplina e insubordinação e da ausência de urbanidade na relação interpessoal.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

TST determina majoração da indenização reparatória por danos morais em decorrência do óbito do empregado em acidente de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão, através do colegiado da sua Quinta Turma fixando o valor de indenização reparatória em R\$ 80 mil reais a ser paga pelo empregador aos pais de um empregado que veio a óbito ao ser atingido por um elevador durante o trabalho. O colegiado acolheu recurso dos pais da vítima e aumentou a condenação, fixada inicialmente em R\$ 43 mil.

O acidente ocorreu quando o encarregado solicitou o empregado e seu colega retirassem a água acumulada no fosso do elevador, uma vez que a bomba bomba apresentava falhas. Após uma primeira descida, ambos deixaram o local, contudo, conforme os relatos, o empregado retornou sozinho para concluir o trabalho de retirada da água. Nesse momento, o elevador retomou o funcionamento e o atingiu no fundo do poço, causando politraumatismo e o óbito em consequência.

O Tribunal Regional reconheceu a ocorrência de culpa concorrente da empresa e do empregado e estabeleceu o valor da indenização em R\$ 43 mil. Segundo o TRT, o empregador incorreu em erro ao não adotar medidas de segurança adequadas para uma atividade de alto risco. De outra banda, ainda que não tenha atuado por iniciativa própria, o empregado igualmente ultrapassou os limites de suas atribuições, e com isso contribuiu para o acidente.

O empregador, irresignado com a decisão interpôs recurso ao TST, almejando a exclusão de suas responsabilidades pelo sinistro. Em contrário senso, os pais do empregado pediram ao Tribunal a majoração do valor da indenização.

O ministro-relator da ação na Corte, manteve o reconhecimento da culpa concorrente, diante da impossibilidade de reexaminar as provas do processo em sede de recurso. Ainda assim, manifestou o entendimento de que o valor inicialmente fixado a título de danos morais era insuficiente diante da gravidade do ocorrido. Considerando a morte do empregado, sua idade na data da ocorrência do sinistro e a extensão do dano causado à família e o caráter pedagógico e reparatório da condenação, o propôs



majorar a indenização por dano moral para R\$ 80 mil, o que foi acolhido pelos demais membros do colegiado.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

TST profere decisão validando dispensa de empregado acometido de transtornos psiquiátricos

O Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão, através do colegiado da sua Oitava Turma afastando a condenação de empregador reclamado pela dispensa de um empregado com transtornos psiquiátricos. Ao reconhecer a validade da dispensa do empregado, a turma manifestou o entendimento de que não houve prova de que o caso se enquadrava como dispensa discriminatória.

Na reclamação trabalhista apresentada o empregado reclamante pleiteava a reintegração ao emprego e indenização reparatória por danos morais. Em suas razões por ocasião do ajuizamento da demanda alegou estar acometido de anorexia nervosa, hipotensão e síndrome do pânico. Manifestou ainda que, durante as crises, tinha dificuldade de se deslocar entre a sua residência até o estabelecimento do empregador, onde prestava trabalho, ocasionando faltas ao trabalho. Em consequência dessas ausências teriam iniciado perseguição e cobranças com maior intensidade, elevação do parâmetro de metas e pressões, além de quatro afastamentos por benefício previdenciário até a ocorrência do desligamento.

O empregador reclamado, apresentou defesa negando as perseguições e o ambiente desfavorável alegado pelo reclamante. Subsidiariamente informou que a dispensa foi motivada por baixa pontuação na avaliação de desempenho, reconhecida pelo próprio empregado.

O Magistrado de primeiro grau reconheceu a discriminação com base em laudo pericial. O perito de confiança do Juízo diagnosticou transtorno depressivo recorrente, transtorno de ansiedade e traços de transtorno de personalidade, e concluiu que o empregado estava incapacitado no momento da rescisão contratual.

O Tribunal Regional manteve a decisão condenatória proferida com o entendimento de que a baixa produtividade teria ocorrido em um quadro de fragilidade psíquica, o que caracterizaria a dispensa como abuso do direito do empregador.

No julgamento do recurso de revista, entretanto, colegiado, por unanimidade, seguiu o voto do relator, concluindo que não havia elementos suficientes para

caracterizar a dispensa como discriminatória. Segundo sua manifestação de voto, a presunção nesse sentido, tratada na Súmula 443 do TST, aplica-se a casos de doenças graves que geram estigma ou preconceito, como o HIV. *"Porém, embora as doenças psiquiátricas relatadas sejam consideradas graves e possam limitar as condições físicas, emocionais e psicológicas de uma pessoa, não é possível enquadrá-las automaticamente como patologias que geram estigma ou preconceito"*, asseverou.

No caso concreto, o ministro-relator consignou que, de acordo com o laudo pericial, outros fatores possivelmente desencadearam os transtornos, sem relação comprovada com o trabalho. Segundo o perito, *"o funcionamento patológico de sua personalidade e seus quadros episódicos de depressão o deixaram vulnerável ao adoecimento mental em face aos desafios normais da vida cotidiana"*.

Para o ministro-relator, não houve a apresentação de elementos consistentes durante a instrução processual para legitimar a tese de conduta discriminatória do empregador reclamado. *"Ao contrário, as provas reforçam a inexistência de incapacidade laboral ou de irregularidade na rescisão contratual, de forma que não há como reconhecer o direito do empregado à reintegração no emprego"*, concluiu.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

TST ratifica decisão de Corte Regional reconhecendo o caráter salarial de valores pagos a título de “ajuda de custo”.

O Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão, através do colegiado da sua Segunda Turma reconhecendo caráter salarial de valores pagos pelo empregador a título de “ajuda de custo” mediante a constatação de que a verba era paga de forma fixa e mensal, sem vinculação a despesas específicas e tampouco prestação de contas pelo empregado.

De acordo com o entendimento proferido pelo colegiado, a ajuda de custo constitui verba indenizatória apenas na hipótese em que se presta a ressarcir despesas relacionadas a execução do contrato de trabalho como deslocamentos, estadias ou despesas eventuais relacionadas à atividade. Quando paga com habitualidade e sem justificativa, se reveste da característica de contraprestação pelo trabalho, passando a integrar a remuneração para todos os efeitos legais.

De acordo com a inteligência do § 2º do artigo 457 da Consolidação das Leis do trabalho que dispõe que *“as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.”*

No entanto, é necessário observar algumas circunstâncias para afastar a característica salarial, pode se citar como exemplo a ajuda de custo para o deslocamento do empregado ao trabalho e vice-versa, que deve contemplar o fato de que nem todos os empregados residem no mesmo local e proximamente e os meses não dispõe do mesmo número de dias úteis o que faz com que o valor pago a este título não será fixo e tampouco similar entre os empregados.

No caso do processo sob análise do Tribunal Superior do Trabalho, a Corte Regional concluiu que o pagamento mensal e fixo da verba, sem qualquer comprovação de despesas, revelava o desvirtuamento da finalidade indenizatória, caracterizando fraude à legislação trabalhista.

A desembargadora-relatora destacou em sua manifestação de voto que, de acordo com a redação normativa do artigo 9º da CLT, atos praticados com o objetivo de mascarar parcelas de natureza salarial configuram fraude e devem ser desconsiderados pelo Judiciário.

"Ao não atribuir a ajuda de custo a uma despesa específica, fazendo seu pagamento em valor fixo e mensal, a conduta da reclamada revela o caráter desvinculado de um ressarcimento de despesas", asseverou a magistrada.

Com fundamento nesse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve o acórdão regional que reconheceu a natureza salarial da parcela e determinou a integração dos valores pagos sob essa rubrica ao salário do empregado.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711

T S T VALIDA CLÁUSULA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUE AUTORIZA NOVO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA APÓS 12 MESES DA RESCISÃO CONTRATUAL

O Tribunal Superior do Trabalho, através da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, proferiu decisão por meio da maioria do colegiado validando uma cláusula de acordo coletivo que permite a recontratação por contrato de experiência de um ex-empregado para o mesmo cargo anteriormente ocupado, desde que o novo contrato ocorra após 12 meses da rescisão do contrato anterior.

De acordo com a decisão proferida a matéria é passível de ser objeto de negociação coletiva, uma vez que não ultrapassa limites traçados pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, além de estabelecer um prazo razoável entre os contratos.

Para o ministro-relator, apesar de que o contratante e o contratado *"já detenham conhecimento recíproco sobre seus perfis"*, o lapso temporal de 12 meses possibilita que eles sejam submetidos a uma nova contratação por experiência. Esse intervalo, segundo ele, oportuniza o surgimento de *"situações inéditas na relação de trabalho, razão pela qual se revela viável outra avaliação mútua entre as partes"*, sem nenhum prejuízo, na avaliação do ministro.

Em sua manifestação de voto, o ministro-relator expressou o entendimento de que a cláusula do acordo coletivo *"aborda matéria passível de negociação coletiva, nos termos do artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal; não ultrapassa os limites traçados pelo próprio texto constitucional e pelo artigo 611-B da CLT; e estabelece um prazo razoável entre os contratos"* e *"a matéria é plenamente passível de negociação coletiva entre os interessados, porquanto não há violação de direito absolutamente indisponível nem previsão no rol das hipóteses elencadas no artigo 611-B da CLT"*.

Asseverou ainda que durante o período do contrato de experiência, o empregador e o empregado se avaliam mutuamente para avaliar a aptidão profissional e se as condições de trabalho são satisfatórias, por exemplo. Na hipótese em que o empregado não se adapte ao ambiente de trabalho ou ainda, for considerado

incapacidade para o ofício, ele poderá ter seu contrato rescindido por vontade própria ou a critério do empregador, *"sem o risco de o pacto tornar-se estável ou definitivo, tendo em vista o caráter de precariedade"*, complementou.

CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711