

Boletim de Jurisprudência - 2024



Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo





**TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 2ª REGIÃO**

Boletim de Jurisprudência do TRT2 – 1/2024

Presidente: Desembargadora BEATRIZ DE LIMA PEREIRA

Vice-Presidente Administrativa: Desembargadora MARIA ELIZABETH MOSTARDO
NUNES

Vice-Presidente Judicial: Desembargador MARCELO FREIRE GONÇALVES

Corregedor Regional: Desembargador EDUARDO DE AZEVEDO SILVA

Organização e Supervisão:

Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental

Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação - CNJD

Projeto gráfico e diagramação:

Seção de Divulgação de Informações Técnicas - SDIT

Foto:

Mariele Souza de Araújo

SECRETARIA DE GESTÃO JURISPRUDENCIAL, NORMATIVA E DOCUMENTAL

Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

Avenida Marquês de São Vicente, 121, Bloco A - 15º andar

CEP 01139-001 - São Paulo - SP

Tel: (11) 3150-2359

E-mail: cnjud@trt2.jus.br | Site: ww2.trtsp.jus.br

As ementas contidas neste boletim se constituem em publicação oficial deste Tribunal. O inteiro teor dos acórdãos, oferecido através de "links" de acesso rápido, está disponível na página do Tribunal, na internet, com validade legal para todos os efeitos.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Armazenamento de Líquido Inflamável

Adicional de periculosidade. Exposição a inflamáveis. Armazenamento de óleo diesel para alimentação de gerador de energia. Nos termos do artigo 479 do CPC, o juízo não está adstrito ao laudo pericial, tendo a faculdade de valorar as conclusões do laudo e efetuar o enquadramento jurídico que entende adequado. Com efeito, entende-se por armazenagem de inflamáveis em tanques "quaisquer atividades executadas dentro da bacia de segurança" (item 2, inciso III, alínea "a", do Anexo 2 da NR-16 da Portaria n. 3.214/78 do MTE). Ainda, a atual redação da NR-20 dispõe que "os tanques para armazenamento de líquidos inflamáveis somente poderão ser instalados no interior dos edifícios sob a forma de tanque enterrado e destinados somente a óleo diesel" (item 20.17.1), excetuando-se os "tanques de superfície que armazenem óleo diesel destinados à alimentação de motores utilizados para a geração de energia elétrica em situações de emergência ou para o funcionamento das bombas de pressurização da rede de água para combate a incêndios, nos casos em que seja comprovada a impossibilidade de instalá-lo enterrado ou fora da projeção horizontal do edifício" (item 20.17.2). Ressalta-se que é preciso diferenciar tanques e vasilhames. Tanques são equipamentos estacionários e, em razão disso, a área de risco está restrita à bacia de segurança. De outro lado, os vasilhames são objetos que podem ser movimentados, motivo pelo qual a área de risco envolve todo o recinto interno. Ademais, existe expressa previsão acerca da licitude do armazenamento de óleo diesel destinado à alimentação de motores em tanques não enterrados. Nesse caso, deve-se respeitar o limite de até 3 tanques e a capacidade máxima de 3.000 litros cada um (item 20.17.2.1, alíneas "c" e "d", da NR-20). No caso concreto, no laudo apresentado a fundamentação ocorreu com base na existência dos tanques no subsolo, e neste caso a própria norma já estabelece que a área de risco se limita à bacia de segurança e não a toda edificação. Além disso, conforme relatado no laudo, no local havia 1 tanque desenterrados de combustível (óleo diesel) metálico, horizontal, inseridos em bacia de segurança, com capacidade para 200 litros, portanto, de acordo com a NR-20. Assim, não havia armazenamento acima do limite legal (o que afasta a aplicação da OJ 385, da SDI-I, do C. TST) e a parte autora não se ativava na bacia de segurança, de forma que não faz jus ao adicional pretendido. Assim, acolhe-se a tese recursal para julgar improcedente o pedido de adicional de periculosidade e reflexos. Recurso da primeira reclamada a que se dá provimento. (Proc. [1001569-69.2022.5.02.0712](#) - ROT - 18ª Turma - Rel. Renata De Paula Eduardo Beneti - DeJT 1/2/2024)

ALTERAÇÃO CONTRATUAL OU DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Acúmulo de Função

Recurso ordinário. Acúmulo de função. O pagamento de adicional por acúmulo de funções não encontra previsão legal. Eventualmente, algumas categorias profissionais têm assegurado o pagamento de um adicional via norma coletiva. O exercício de funções mais amplas dentro de uma mesma jornada e para o mesmo empregador não gera acréscimo de salário. Aplicável a disposição do parágrafo único, do artigo 456 da CLT. Recurso da reclamante a que se nega provimento. (Proc.

[1000071-43.2023.5.02.0601](#) - ROT - 18ª Turma - Rel. Ivete Bernardes Vieira De Souza - DeJT 15/2/2024)

DEPOIMENTO

Suspeição

Suspeição de testemunha. Irmão de advogado que patrocina o autor. Não caracterizada. Não se reconhece a suspeição da testemunha que seja irmão do advogado do autor, na medida em que o advogado não é parte, mas apenas presta assistência jurídica à parte. Não se presume interesse no litígio sob tal fundamento. Preliminar rejeitada. (Proc. [1000864-56.2019.5.02.0363](#) - ROT - 6ª Turma - Rel. Antero Arantes Martins - DeJT 19/2/2024)

DESPEDIDA / DISPENSA IMOTIVADA

Justa Causa / Falta Grave

Da justa causa. Na hipótese, cabia à ré a prova de suas alegações, nos termos do artigo 818, II, da CLT, e artigo 373, II, do CPC, ônus do qual se desvencilhou a contento. Com efeito, durante o contrato de trabalho, emergiu do procedimento administrativo instaurado pela reclamada, bem como da prova oral produzida, que a reclamante utilizou indevidamente CNPJ de cliente da empregadora para realizar compras próprias, não tendo sido comprovado que havia, de fato, autorização do cliente em questão para tanto e que a recorrida permitia tal conduta. Nego provimento. Do acúmulo de funções. No que tange ao acúmulo de função, certo é que não há no caso concreto previsão normativa ou contratual que assegure à reclamante o adicional correspondente, sendo as atividades por ela desempenhadas compatíveis com o cargo ocupado e com suas atribuições. E, desse modo, em conformidade com o disposto nos artigos 444 e 456, ambos da CLT, "as relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes" e, "à falta de prova ou na inexistência de cláusula expressa nesse sentido, entende-se que o empregado obrigou-se a todo e qualquer serviço compatível com sua condição pessoal". Nego provimento. Da indenização por danos morais. O dano moral é configurado em situações que causem dor, tristeza, abalo, constrangimento, desgosto, perturbação nas relações psíquicas, sentimentos e afetos, o que não ocorreu no caso concreto, não tendo sido demonstrados quaisquer danos à honra e imagem da reclamante, sobretudo considerando que a justa causa aplicada pela ré restou mantida por esta Instância Revisora. Nego provimento. (Proc. [1000827-63.2023.5.02.0371](#) - RORSum - 2ª Turma - Rel. Marta Casadei Momezzo - DeJT 12/1/2024)

Justa causa do empregado. Abandono de emprego após cessação do benefício previdenciário. A ausência do reclamante por mais de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário, demonstra o seu ânimo de não mais retornar ao trabalho o que configura a figura típica prevista na alínea "i" do art. 482 da CLT e por analogia ao entendimento consubstanciado na Súmula nº 32 do C.TST. Recurso a que se dá provimento no tópico. Fato de terceiro - pessoa estranha ao ambiente laboral - Acidente de trabalho desencadeado por fato ou ato de pessoa estranha aos quadros do empregador caracteriza fato de terceiro, que, em regra, mitiga o nexo causal e exclui a culpa da empresa, caso o evento ocorrido não guarde relação com o trabalho, mas que não é o caso dos autos (motorista e empresa de transporte urbano) - Recurso a que se nega provimento no aspecto. (Proc. [1000539-54.2021.5.02.0705](#) - ROT - 12ª Turma - Rel. Paulo Kim Barbosa - DeJT 15/2/2024)

IMPENHORABILIDADE

Remuneração / Proventos / Pensões e Outros Rendimentos

Impenhorabilidade de salário. Mantida. A prestação alimentícia a que se refere a lei processual no artigo 833, § 2º, do CPC, é aquela a que está obrigada a pessoa por impositivo legal (pais para filhos, por exemplo), e não se aplica aos créditos trabalhistas, para os quais apenas é atribuída a natureza alimentícia. O crédito trabalhista não é prestação alimentícia propriamente dita. Recurso a que se nega provimento. (Proc. [0003172-86.2012.5.02.0053](#) - AP - 2ª Turma - Rel. Sonia Maria Forster do Amaral - DeJT 10/1/2024)

INDENIZAÇÃO POR DANO MATERIAL

Acidente de Trabalho

Vigilante de escolta armada. Acidente de trabalho (disparo acidental). Culpa exclusiva da vítima. Exclusão da responsabilidade objetiva da empregadora. Trata-se de caso em que o reclamante, vigilante de escolta armada, disparou acidentalmente contra o próprio pé diante da alegada aproximação de motociclistas em atitude suspeita. O que se tem como certo a teor da prova dos autos é que o autor dispõe de adequado treinamento, inclusive com participação em curso de reciclagem, para a função de vigilante armado de escolta; possui experiência na função; tem pleno conhecimento, ou deveria ter, das normas de segurança e cautela para o uso da arma de fogo portada no exercício de suas funções, conforme cartilha de armamento e tiro que compõe o acervo documental. Ainda que num quadro de notório e inquietante recrudescimento da violência urbana em nosso país, exige-se do vigilante armado que, diante de atitudes suspeitas como a retratada nos autos, mantenha dentro do possível o sangue frio necessário ao exercício da função e não manuseie desnecessariamente a arma de fogo, de modo a colocar em grave risco não apenas as pessoas em sua volta mas a si mesmo. E, inegavelmente, faltou o reclamante a esse dever de diligência e cautela, próprio à função para a qual recebeu o devido treinamento, mostrando-se negligente e descuidado (conforme reconhecido em relatório de ocorrência, de sua autoria) quanto ao uso da arma de fogo, engatilhando-a sem comprovada necessidade diante da mera aproximação de suspeitos, sem indícios de ação criminosa ao menos iniciada, e esbarrando no gatilho sem manter o dedo estendido ao longo da arma. Assim, cumpre reconhecer a culpa exclusiva da vítima, excludente da responsabilidade civil da empregadora, ainda que dotada de feição objetiva (art. 927, parágrafo único, do Código Civil). Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento, no particular. (Proc. [1001510-90.2022.5.02.0030](#) - ROT - 6ª Turma - Rel. Wilson Ricardo Buquetti Pirotta - DeJT 5/2/2024)

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Assédio Moral

I -- Assédio simbólico. Presença de ranking onde a imagem do trabalhador é exposta, na intenção de impor produtividade. Método que não pode ser aceito e que impõe competitividade desnecessária entre os próprios trabalhadores, prejudicando a fraternidade da categoria. As relações entre empregado e empregador são marcadas pela assimetria de poder, onde o empregador manda e o empregado obedece. Isso não impõe a conclusão, porém, de que o empregador pode impor qualquer conduta ao trabalhador, mas apenas aquelas que façam parte da relação de emprego. No caso dos autos, a reclamada usava ranking de classificação da

produtividade dos obreiros, expondo, publicamente, a imagem dos trabalhadores, na intenção indisfarçável de forçá-los a uma produtividade maior, sem deixar claro que a intenção era essa. Além disso, o procedimento em questão tem o potencial de criar desnecessária competitividade entre os trabalhadores, enfraquecendo o sentimento de classe e reforçando individualidades e antagonismos que não trazem nenhum proveito para a condição social do assalariado. Procedimentos desse tipo são conhecidos como assédio simbólico, onde o empregador mascara estratégias para a obtenção de vantagens, que passam a ser vistas pelo trabalhador como uma coisa própria dele e não como um benefício para o empregador. Aliando-se essa situação indiscutivelmente prejudicial, com a exposição desnecessária - e não autorizada - da imagem do obreiro, patente que o ranking gera sofrimento e, por conseguinte, o direito à indenização por dano moral. II -- Exigência de padrão de vestimenta. Uniformes. Não fornecimento de calçado. Dever do empregador que tem o risco do negócio. Indenização. A exigência de uniformes -- que é um direito do empregador -- deve ser acompanhada do fornecimento da vestimenta, sendo irrelevante o fato de que o trabalhador não pode permanecer nu, no ambiente de trabalho, ou outro ambiente de convívio social. Há patente distinção entre a obrigatoriedade do uso diário de uma determinada peça de roupa ou calçado e a liberdade de uso de qualquer traje, sendo que quando o empregador impõe um padrão de uniformização do vestuário como decorrência da estratégia de mercado por ele desenvolvida, deve suportar o custo dessa exigência, vez que é do empregador o risco do negócio. (Proc. [1001427-23.2022.5.02.0047](#) - ROT - 4ª Turma - Rel. Paulo Sérgio Jakutis - DeJT 7/2/2024).

Doença Ocupacional

Doença ocupacional. Prova pericial. Inexistência de constatação denexo causal ou concausal entre o exercício da atividade profissional e a doença diagnosticada. Danos morais. Responsabilidade civil. Não configuração. Não se caracterizando, nos autos, a ocorrência de doença ocupacional, para cujo desencadeamento ou agravamento tenham concorrido as atividades profissionais realizadas pela reclamante a serviço do reclamado, nos termos da prova pericial produzida nos autos, restam indevidas as indenizações postuladas, por danos morais: não evidenciada a existência de prejuízo patrimonial ou extrapatrimonial a que tenha dado causa o empregador, de forma direta ou indireta, inexistente onexo causal ou concausal entre as atividades profissionais realizadas pela reclamante a serviço do reclamado e a doença diagnosticada, descabida é a condenação ao pagamento de indenizações por danos morais. (Proc. [1000047-81.2021.5.02.0052](#) - AIRO - 2ª Turma - Rel. Rodrigo Garcia Schwarz - DeJT 16/2/2024)

Revistas Íntimas / Pertences

Dano moral revista pessoal. certo que, a fim de limitar o poder diretivo do empregador, a Lei 9.799/99 acrescentou à CLT o art. 373-A, de modo que se proíbe ao empregador efetuar revistas íntimas. Assim, basicamente, são dois os tipos de revista levados a efeito pelos empregadores: a revista pessoal (em bolsas, sacolas e pertences do empregado) e a revista íntima. A primeira é admitida e tolerada pela doutrina e jurisprudência, desde que observados determinados critérios. A segunda, de um modo geral, é rechaçada em qualquer situação, por afrontar a dignidade da pessoa. Na situação dos autos, a revista pessoal efetuada pela empregadora excedia os limites do poder diretivo. Isso porque ocorria com o manuseio dos itens pessoais dos trabalhadores, armazenados no interior das bolsas e mochilas, na portaria da empresa, aos olhos de todos, pois não havia um lugar reservado para a medida. Dano moral configurado. Hipótese em que se dá parcial provimento ao recurso apenas para reduzir o valor arbitrado a título de indenização, pois

excessivo a se considerar a gravidade da falta. (Proc. [1000855-42.2022.5.02.0314](#) - ROT - 11ª Turma - Rel. Flávio Villani Macedo - DeJT 7/2/2024)

JORNADA DE TRABALHO

Horas Extras

Horas extras. Alegação de trabalho externo. necessidade de demonstração de inequívoca impossibilidade de controle. A exceção prevista no artigo 62, I, da CLT, deve ser verificada em cada caso e aplicada tão somente aos empregados que, trabalhando externamente, não se submetem a controle de jornada por absoluta incompatibilidade e impossibilidade de fiscalização, que deve ser inequivocamente demonstrada. No caso, obteve êxito a reclamada em comprovar a impossibilidade de controle da jornada, uma vez que ficou sedimentado, pelas declarações do próprio trabalhador, que era ele mesmo quem estabelecia a rota dos clientes a serem visitados, valendo ressaltar que não houve prova de que o líder pudesse alterá-la, tendo o preposto declarado que ele podia apenas sugerir alterações, que poderiam ou não ser acatadas, já que somente o próprio reclamante tinha acesso ao aplicativo. Ademais, ficou incontroverso que a sua participação nas reuniões matinais e de encerramento ocorria no modo on line, não tendo sido sequer cogitada a hipótese de exigência ou de necessidade de comparecimento à sede da reclamada. Não bastasse, não ficou comprovado que houvesse a imposição de cumprimento de metas ou a exigência de quantidade mínima de visitas, ficando evidenciado, por outro lado, que o aplicativo de vendas utilizado para o trabalho não servia para o controle da jornada, pois não tinha GPS e a reclamada não tinha acesso ao GPS do celular corporativo, e que os apontamentos relativos às visitas efetuadas e à finalização dos serviços podiam ser feitos em qualquer momento, inclusive durante o intervalo intrajornada. Demonstrado, portanto, que o reclamante, trabalhando externamente, podia definir os seus horários de trabalho da forma que melhor lhe apossasse, sem a interferência da reclamada, estando correta a sua inserção nos termos do artigo 62, I, da CLT, não havendo que se falar em direito ao pagamento de horas extras. Apelo da reclamante a que se nega provimento. (Proc. [1000949-32.2022.5.02.0203](#) - ROT - 18ª Turma - Rel. Rilma Aparecida Hemetério - DeJT 29/1/2024)

LICENÇAS / AFASTAMENTOS

Licença Previdenciária

Cessação de percepção de benefício previdenciário. Recusa do empregador em fornecer trabalho ao empregado. "Limbo previdenciário". Efeitos. Restando evidenciado que o empregado, após a alta médica e cessação do benefício previdenciário, foi impedido pelo empregador de reassumir seu posto de trabalho, são devidos os salários e demais vantagens contratuais pelo período de inatividade. A alta médica é um ato administrativo e, assim, goza de presunção de legalidade, legitimidade e auto-exequibilidade. Não cabe ao particular descumprir o ato administrativo. Entendendo haver incorreção na sua prática, pode questioná-lo judicialmente. Até obter tutela jurisdicional favorável à sua tese, deve cumprir o ato administrativo e fornecer trabalho e salário ao empregado. (Proc. [1000633-42.2021.5.02.0433](#) - ROT - 6ª Turma - Rel. Beatriz Helena Miguel Jacomini - DeJT 15/1/2024)

LIQUIDAÇÃO / CUMPRIMENTO / EXECUÇÃO

Desconsideração da Personalidade Jurídica

Desconsideração da personalidade jurídica na execução trabalhista. Insolvência da empresa. Ônus da prova. art. 836 do cpc. Bens com diversas restrições anteriores que não se presta a satisfação do credor laboral por ser de difícil alienação e baixa liquidez. A insolvência da empresa justifica a ilimitação da responsabilidade societária, fundada no fato de que o credor trabalhista é incapaz de negociar o risco da limitação de tal responsabilidade, de modo que a desconsideração faz um ajuste do risco, no caso em que a devedora seja sociedade empresária, sem a presença dos requisitos do art. 50 do CCB. O ônus de provar que a sociedade empresária é solvente para impedir a responsabilidade patrimonial nos termos do art. 790, VII, do CPC, é do sócio contra quem é direcionada a execução trabalhista. No caso concreto, os bens encontrados não se prestam à satisfação do crédito laboral perseguido na medida em que não são de fácil alienação, detêm baixa liquidez e eventual produto de sua expropriação não quitaria parte mínima do principal. Agravo de petição a que se nega provimento. (Proc. [1000780-02.2020.5.02.0046](#) - AP - 9ª Turma - Rel. Bianca Bastos - DeJT 9/2/2024)

Fraude à Execução

Agravo de petição. Penhora sobre imóveis. Fraude à execução. A fraude à execução não se presume e ocorre quando ao tempo da transferência do bem corria contra o devedor demanda capaz de reduzi-lo à insolvência, conforme previsão legal. Na hipótese, as transferências dos imóveis ocorreram anteriormente à citação dos sócios, o que afasta o pedido de reconhecimento de fraude. Agravo de petição a que se nega provimento, no particular. (Proc. [0164600-95.2006.5.02.0018](#) - AP - 11ª Turma - Rel. Adriana Prado Lima - DeJT 1/2/2024)

OUTRAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Aprendizagem

Nulidade do contrato de aprendizagem. Jornada de trabalho acima do permissivo legal para a espécie. Artigo 432, da CLT. Os cartões de ponto da obreira, ainda que apresentem rubricas assinadas como "curso", foram invalidados pelo depoimento da própria testemunha da ré. Logo, andou bem a r. decisão primária ao fixar a jornada obreira de "segunda a quinta-feira, das 09h às 15h, com 15min de intervalo, sendo que 2 vezes na semana (segundas e terças-feiras), prorrogada até 17 horas, e as sexta das 08h às 14h". E, diante de tal jornada, constatou-se a extrapolação do limite legal de 06h/dia, mencionado no artigo 432, da CLT, o que acarreta a nulidade do contrato de aprendizagem entabulado. Não bastasse, ressaltou a Origem que "conquanto a autora tenha o ensino fundamental completo, conforme registro de fl.404, a jornada cumprida de segunda a quinta não computava horas destinadas à aprendizagem teórica, mas apenas prática, em violação ao §1º, do art.432 da CLT", conforme comprovado pela própria testemunha da reclamada. Responsabilidade solidária. Entidade de formação técnico-profissional. A prova dos autos demonstrou que a contratação sofreu um desvirtuamento em relação aos moldes definidores da aprendizagem, logo não há como conferir validade da avença, impondo-se a declaração da nulidade do contrato de aprendizagem, com fulcro no artigo 9º, da CLT. E, nesta linha, ao contrário do que quer fazer crer a recorrente, a fraude implica responsabilidade solidária dos envolvidos, o que decorre da Lei (artigos 9º, da CLT e artigo 942, do CCB), como bem decidiu a Origem, pouco importando se a real empregadora da autora era a 1ª ré. Cabia à 2ª reclamada acompanhar as

atividades da reclamante, exatamente com o intuito de garantir o desenvolvimento da aprendizagem nos moldes legais, o que, contudo, não ocorreu. (Proc. [1001564-40.2022.5.02.0003](#) - ROT - 18ª Turma - Rel. Ivete Bernardes Vieira De Souza - DeJT 16/2/2024)

RECONHECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Outras Relações de Emprego

Vínculo de emprego. Autonomia. Inexistência de demonstração de prova apta. Sentença mantida. Incumbia à parte reclamada a comprovação nos autos de que o reclamante não lhe prestou serviços sob a égide dos requisitos do art. 3º, da CLT, mas sim de forma autônoma, por ser esta condição fato impeditivo à pretensão da parte trabalhadora (arts. 818, da CLT, e 373, II, do novo CPC). Todavia, e conforme bem analisado na r. sentença, observa-se dos autos que a ré não produziu prova que refutasse a tese da inicial; ao revés, os documentos jungidos aos autos e os depoimentos em audiência ratificaram que o obreiro efetuava tarefas diversas, sendo motorista, consertos e manutenção em geral. Conquanto a tese patronal seja no sentido de que os serviços autônomos eram prestados pelo autor sem o vínculo de emprego, com liberdade de horário e por mera benevolência para ajudar o obreiro em sua situação financeira, a própria demandada traz à colação documentos que ratificam a onerosidade, com pagamentos mensais e contínuos, além da demonstração de regularidade na prestação do seu labor e, ainda, a confissão patronal de que ele ia trabalhar, mesmo que afirme um forte laço de amizade e solidariedade para com o reclamante. Recurso da ré ao qual se nega provimento. (Proc. [1000632-98.2020.5.02.0075](#) - ROT - 11ª Turma - Rel. Sérgio Roberto Rodrigues - DeJT 2/2/2024)

Trabalho sob Aplicativos e/ou Plataformas Digitais

Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Não há subordinação do reclamante à reclamada quando esta não dirige a prestação de serviço. Podendo o reclamante, motorista, escolher horário de trabalho, decidir por quantas horas trabalhar, recusar o serviço, cancelar "corridas", escolher o trajeto a ser percorrido e se desconectar do serviço disponibilizado pela reclamada, não está caracterizado o vínculo de emprego, por ausência de subordinação. (Proc. [1001136-76.2022.5.02.0482](#) - ROT - 6ª Turma - Rel. Antero Arantes Martins - DeJT 19/2/2024)

REINTEGRAÇÃO / READMISSÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

Gestante

Estabilidade gestante. Contagem do período gestacional. O início da contagem do período gestacional é feito a partir do primeiro dia do último período menstrual, que também é conhecido como data da última menstruação (DUM). Considerando-se que o DUM se refere ao primeiro dia da última menstruação antes do período gravídico, in casu, por certo que a reclamante não se encontrava grávida até o último dia do aviso prévio (em 16/09/2022). Recurso ordinário da reclamante improvido. (Proc. [1000477-65.2023.5.02.0051](#) - RORSum - 13ª Turma - Rel. Roberto Vieira de Almeida Rezende - DeJT 22/11/2023)

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Indenização por Dano Material

Proibição de uso de celular nas dependências da ré. Art. 2º da CLT. Área de alfândega. Terminal portuário. Danos materiais e morais. 1 - O empregador detém poder diretivo para a administração e imposição de regras internas, inclusive com a aplicação de penalidade disciplinar caso haja necessidade (art. 2º da CLT). 2 - Há regulamento interno vedando o acesso de pessoas na área de alfândega e não alfandegada portando aparelhos celulares e "smartphones", exceto na área administrativa. Tal proibição não ofende ou prejudica o trabalhador. É medida de segurança e procedimento adotado para acesso ao interior do terminal, conforme orientações da própria Alfândega do Porto de Santos, da Secretaria da Receita Federal e CONPORTOS/MJ. 3 - Assim, a adoção de regras que vedam o uso de aparelhos celulares nas dependências da ré não configura dano material/moral, dado que está vinculada a especificidade dos serviços prestados e segurança no local de trabalho (terminal portuário). 4 - Não se vislumbra lesão à dignidade do trabalhador apenas em razão do cumprimento de normas internas da empresa. 5 - Recurso Ordinário do autor a que se nega provimento nesse ponto. (Proc. [1000678-67.2022.5.02.0447](#) - ROT - 17ª Turma - Rel. Meire Iwai Sakata - DeJT 15/2/2024)

Indenização por Dano Moral

Reconvenção. Danos morais causados à empresa. Improcedência. Não se discute que a pessoa jurídica pode pedir indenização por danos morais relacionados à sua imagem, marca, nome, segredo empresarial e sigilo de correspondência, bens juridicamente tutelados conforme o art. 223-D, da CLT. O que cabe, contudo, ressaltar no caso em exame é que, como bem assentado no primeiro grau, não houve prova de dano palpável à imagem da reclamada, até porque, como se depreende da narrativa dos autos, o vídeo gravado na frente da empresa, em momento de descontrole emocional, no qual a reclamante se refere à ré com terminologia chula, foi captado pela obreira em seu aplicativo Whatsapp e teve circulação certamente bastante restrita e não ampla, sem se destinar a um público abrangente ou a um universo indeterminado de receptores. Não teria essa singela gravação aptidão para abalar a fama, o bom nome ou a imagem institucional da empresa junto a seus clientes, efetivos ou potenciais. Não há, assim, nenhuma evidência de que "consequências gravosas para a empresa" tenham efetivamente decorrido de um vídeo destinado, a princípio, a circulação reduzida (apenas entre as pessoas que têm o contato telefônico da autora, como bem acentuado pela Magistrada de origem) e sem o alcance que poderia, em alguma medida, afetar a imagem da reclamada no mercado - sendo esse o aspecto que importa priorizar no caso, já que a empresa evidentemente não possui a privacidade, intimidade ou sensibilidade que compõe o patrimônio imaterial de um indivíduo pessoalmente considerado. Mantém-se, assim, a improcedência do pedido reconvenicional. Recurso ordinário da reclamada a que se nega provimento. (Proc. [1000651-24.2023.5.02.0391](#) - RORSum - 6ª Turma - Rel. Wilson Ricardo Buquetti Pirota - DeJT 5/2/2024)

