

AS DEZ DECISÕES MAIS BIZARRAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.

José Alberto Couto Maciel.

Da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

Bizarro é um adjetivo que significa o que é estranho, grotesco ou incomum.

O conteúdo da palavra é enorme e nele se inclui eventos ufológicos, acidentes e tragédias, anomalias, fatos chocantes, bem como curiosidades e decisões de autoridades que fujam da normalidade.

Nesse artigo pretendo evidenciar algumas decisões judiciais na área trabalhista, área em que trabalho a cinquenta anos, que refletem pedidos bizarros e que, em consequência, são decididas de forma também estranha, ou decisões ainda mais curiosas do que o pedido.

Estamos em uma época de tanta angústia e tristeza com o que acontece nos Poderes da República que resolvi buscar na minha coletânea de jurisprudência, decisões que possam, pelo menos, distrair os estudiosos das questões trabalhistas enquanto aguardamos que uma nova época surja, e isso acontecerá pois os acontecimentos no Brasil são cíclicos.

É de se lembrar que na Justiça do Trabalho, como o empregado não paga custas e pode, inclusive, reclamar sem advogado, ou através de seu sindicato, sem nada pagar, em muitos casos surgem teses das mais esdrúxulas, buscando ele receber algum direito dentre os inúmeros pedidos feitos, o que quase sempre acontece.

Decisões bizarras não são apanágios da Justiça do Trabalho, pois em todos os Tribunais do país aparecem elas em debate, pois todos nós temos dentro de nós um pouco de bizarrice.

Apenas para aguçar a mente dos leitores, lembro-me de um caso que li em que um condenado a 20 anos de prisão por assassinato processou Deus, alegando que, quando foi batizado, Deus prometeu protegê-lo do Diabo.

Como seu crime foi obra do demônio, Deus não teria cumprido com sua parte no contrato. O Juiz considerou-se incompetente em razão das partes e a ação foi extinta.

Nos Estados Unidos existe o prêmio Stella – Stella Awards – conferido anualmente aos casos mais bizarros de processos judiciais.

Este prêmio teve origem a um processo de 1992, em que Stella Liebeck, de 79 anos, processou o McDonalds porque se queimou ao abrir um copinho de McCafé. Ganhou dois milhões e oitocentos mil dólares porque seus advogados provaram que a lanchonete serviu o café pelando, a 70 graus centígrados, temperatura considerada alta demais para o consumo do produto.

Mas vamos aos nossos processos que entendo mais bizarros e suas decisões:

1. FLATULÊNCIA.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), julgou, em 2007, processo em que uma empresa havia punido disciplinarmente uma funcionária por conta de flatulência no local de trabalho.

O Tribunal considerou abusiva a punição à trabalhadora, dizendo o relator, desembargador na 4ª Turma, que a flatulência é um ato que independe da vontade da pessoa e, por isso, não pode ter reflexos sobre o contrato de trabalho:

“A eliminação involuntária, conquanto possa gerar constrangimentos e, até mesmo, piadas e brincadeiras, não há de ter reflexo para a vida contratual. Desse modo, não tem como presumir má-fé por parte da empregada, quanto ao ocorrido, restando insubsistente, por injusta e abusiva a advertência pespegada, e bem assim, a justa causa que lhe sobreveio” E completou o relator: “o organismo tem que expelir os flatos, e é de experiência comum a todos que, nem sempre pode haver controle da pessoa sobre tais emanções.”

Mas o eminente desembargador fez em seu voto uma ressalva:

“Em algumas hipóteses, flatos barulhentos e intencionais podem ensejar em uma justa causa. Sua propulsão só pode ser debitada aos responsáveis quando comprovadamente provocada, ultrapassando, assim, o limite do razoável. A imposição deliberada aos circunstantes, dos ardores da flora intestinal, pode configurar, no limite, incontinência de conduta, passível de punição pelo empregador”.

Resumindo, parece-me ter entendido o Tribunal que flatulência silenciosa pode, mas barulhenta não.. Alguns comentários na época lembram da lei do Ventre Livre para absolver a executora dos flatos.

2. BANHEIRO PARA O GARI.

Como sabemos, gari é aquele que trabalha na coleta do lixo e, no caso em exame, o empregado, quando se afastava muito da sede, poderia usar de banheiros públicos, como o que acontece nesse tipo de serviço. O gari que trabalha, por exemplo, em caminhão da empresa de coleta de lixo tem reclamado pretendendo que tenha banheiro no próprio caminhão.

No recurso de revista 374-2012.5.03.0081, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto do relator, entendeu que cabia a indenização por dano moral, pois havia um descaso do empregador com a saúde de seus empregados quando não fornecia instalações sanitárias para satisfação das necessidades fisiológicas, o que, na realidade, é uma verdade.

Ressaltou o insigne relator que o descumprimento culposo do dever de proporcionar ao trabalhador meio ambiente saudável e higiênico não pode ser tolerado pelo Poder Judiciário, e que não cabe à justiça determinar como será resolvida a questão do sanitário móvel.

Mas, na prática, se o gari limpa o espaço público, cabe ao Estado construir banheiros públicos nesses espaços, pois a empresa, mesmo que quisesse, estaria impedida de construir um banheiro na rua, ou nas calçadas, para que seus garis fizessem suas necessidades.

Nem sempre o banheiro acompanha o labor sendo que, em algumas hipóteses, tem o empregado de usar o que existe na cidade em termos de conseguir realizar suas necessidades, ou entrar nos bares e lojas comerciais para fazê-las e talvez deva o Estado obrigar a esses estabelecimentos a facultar o uso de seus banheiros para tais trabalhadores.

Mas condenar em dano moral a empresa que emprega garis por não ter ela feito banheiros nas ruas e dizer que não sabe o tribunal qual seria o meio adequado de resolver o problema não me parece a melhor solução.

3. INDENIZAÇÃO DOS SAPATOS PRETOS.

Em complemento ao uniforme que a empresa concedia, exigia ela o uso de sapato social, preto, não ressarcindo ao empregado da despesa de tal sapato.

Pediu então o reclamante o ressarcimento de despesas na compra de aproximadamente dois pares de sapatos sociais por ano, o equivalente a dez pares de sapatos em razão do tempo trabalhado.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, 4ª Região, considerou que, sendo o empregado obrigado a utilizar sapatos pretos em suas atividades, não sendo relevante que fossem pretos, ou de qualquer cor, ou que não se exigisse um tipo especial, não poderia o empregado ter seu salário comprometido com a compra de determinado modelo de sapato, se não desejar usá-lo.

Disse o Tribunal que o profissional comprovou seu prejuízo por meio de prova testemunhal, e acrescentou que o valor de cento e vinte reais atenderia à vida útil de um sapato utilizado todos os dias para o trabalho.

A empresa, no processo RR 20353-37.2014.5.04.0001, argumentou no Tribunal Superior do Trabalho que não foi comprovada a exigência de tipo específico de sapato como parte do uniforme, não sendo devida, portanto, a indenização, mas o relator, na Terceira Turma, entendeu que ficou demonstrada a oneração do trabalhador em favor da empregadora, sendo devida a indenização.

Não sei quanto custa um processo, da Vara do Trabalho ao TST, usando das Secretarias de dois Tribunais e da Vara, do tempo de estudo dos magistrados, diretores de secretarias e funcionários, papel, computador e anos de trabalho e estudo da mais alta figurado poder judiciário trabalhista, mas certamente que seria preferível que a Justiça, antes mesmo de dar andamento ao processo, pagasse os pares de sapatos pretos do reclamante, economizando para o Brasil o prejuízo que teve com esse processo.

4. CALOTE NA UMBANDA.

No Amapá, a Vara do Trabalho de Macapá deu ganho de causa a um prestador de serviço, considerado empregado, determinando que a ele fosse paga a indenização de cinco mil reais.

O reclamante prestou serviços de umbanda para uma rede de frigoríficos mas tomou calote dos donos que não lhe pagaram o devido.

Disse a proprietária da empresa que o trabalho realizado não surtiu efeito, certamente não tirando do ambiente os mal fluidos, razão pela qual não pagou o reclamante, daí a condenação.

Parece-me que este prestador de serviços, para ser considerado como empregado na Justiça do Trabalho deve ter comprovado pelo menos uma habitualidade na prestação de serviços de duas ou três vezes por semana pois, caso contrário, não seria a Justiça trabalhista competente para apreciar seu pedido.

O processo foi julgado pela 3ª Vara do Trabalho de Macapá e o trabalho de umbanda não deve ter dado certo mesmo pois a reclamada perdeu até mesmo na Justiça do Trabalho.

5. INDENIZAÇÃO POR FIMOSE.

Essa aconteceu em Goiânia, na 8ª Vara do Trabalho. O empregado pediu indenização à empresa em que trabalhava por ter sido acometido de fimose, doença que se agravou pelo peso que o funcionário carregava diariamente no trabalho.

O juiz rejeitou o pedido visto ser “evidente que o funcionário não estava com nenhuma doença relacionada ao trabalho, doença ocupacional”, e completou na sentença: “Impossível alegar que o problema no membro atingido pudesse provocar perda ou redução da capacidade para o trabalho já que “o dito cujo” não deve ser usado no ambiente de trabalho”.

É certo que a fimose não deu ganho de causa ao reclamante mas não tenho dúvida que com essa reclamação ficou ele famoso!!!!

6. FAVORES SEXUAIS.

Determinado empregador foi condenado em trinta e cinco mil reais, por dano moral decorrente de atuação de um de seus gerentes.

Uma ex-empregada ouviu de seu gerente a ordem de que deveria cumprir as metas do empregador, mesmo se necessária a troca de favores sexuais.

Segundo a vítima, vários outros empregados também sofreram pressões para o cumprimento de metas. Em uma das reuniões, narrou a reclamante, o gerente teria utilizado palavras de baixo calão para insinuar que as metas deveriam ser cumpridas de qualquer forma, ainda que em troca de favores sexuais, sendo que a situação constrangeu a todos e alguns colegas chegaram a chorar envergonhados.

As testemunhas confirmaram a versão da empregada sendo a empresa condenada ao pagamento de danos morais na primeira instância, decisão mantida pelo Tribunal Regional da 15ª Região que assim se expressou:

“O simples fato de exigir metas não configura o dano moral, porém, os termos utilizados pelo gerente regional configuram evidente excesso, pois foi explícito no sentido de que, caso necessário, poderiam os funcionários trocar favores sexuais para atingir as metas”.

A decisão foi mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho sendo que o Relator entendeu que as instâncias ordinárias agiram em conformidade com a Constituição Federal, que em seu artigo 5º, inciso X, prevê a proteção à intimidade, à honra e à imagem das pessoas.

7. INSALUBRIDADE POR TROCAR FRAUDAS.

A monitora de uma creche no Rio Grande do Sul pediu na Justiça do Trabalho que lhe fosse pago adicional de insalubridade, porque, segundo ela, em seu trabalho era preciso realizar atividades “insalubres”, como trocar fraldas de bebês e ensinar crianças a usar o vaso sanitário.

O pedido foi acolhido em primeiro e segundo graus, sob o argumento de que a atividade de monitora de creche equivale àquelas realizada por trabalhadores em estabelecimento de saúde.

Em boa hora o Tribunal Superior do Trabalho reverteu a decisão, negando o adicional de fralda suja, pois “o contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infecto-contagiosas não se confunde com o trabalho realizado pela monitora de creche”.

Imaginem se a jurisprudência for favorável à insalubridade nesses casos. Talvez as mães separadas, ou divorciadas passassem a ingressar contra os maridos, na justiça comum, pedindo indenização pelos anos em que passaram trocando fraudas de seus filhos, o que seriam, ao meu ver, ações fraudulentas.

8. PRESCRIÇÃO AFASTADA VINTE ANOS APÓS A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

A sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a prescrição declarada em uma ação trabalhista ajuizada vinte anos após a extinção do contrato de trabalho, por um empregado de determinada empresa do Rio Grande do Sul, o qual pediu indenização por danos morais decorrente de perda auditiva de origem ocupacional.

O empregado trabalhou na empresa entre 1961 e 1989 como auxiliar de operação até se aposentar, exposto a ruídos ambientais de alto nível dentro da empresa, sem os devidos equipamentos de proteção.

Em 2011 foi diagnosticado com perda auditiva neurossensorial bilateral em grau moderado por meio de exame audiométrico pedindo, então indenização por danos morais.

A sentença afastou a prescrição total de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, entendendo que o empregado só teve ciência inequívoca da doença em 2011, ou seja, vinte e dois anos após a rescisão contratual.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul reformou a sentença, considerando que na prescrição inicia-se seu prazo quando da extinção do contrato de trabalho, extinguindo assim o processo., considerando não ser razoável nem crível que demorasse o reclamante cerca de vinte anos para ter consciência de que sofria de perda auditiva.

O Tribunal Superior do Trabalho, porém, considerando que o marco inicial da prescrição é a data da ciência da extensão e dos resultados da lesão, ou seja, criando um novo marco jurisprudencial, disse, em voto da relatora, que “foge à razoabilidade fixar como regra geral a observância do marco prescricional coincidente com o término do contrato de trabalho.”.

No entendimento da relatora, quando não há indício de fraude na ação ajuizada muito tempo após a extinção do contrato de trabalho, deve-se presumir a boa-fé do empregado, conforme orienta os princípios gerais do direito. “O caso não é de contagem de prazo de

prescrição civil, mas de prescrição trabalhista, não havendo prescrição a ser declarada”, concluiu.

E assim, como vemos, abriu-se, escancarou-se a porta da justiça do trabalho para declarar o enterro da prescrição bienal.

Imaginem se a moda pega e o reclamante, após vinte anos da extinção do contrato de trabalho descobre ter um câncer na perna e ingressa com uma reclamação por danos morais porque o médico informou que ele teve essa doença em razão de ter sentado errado durante toda a vida. Para a contagem da prescrição o prazo inicia-se quando ele soube do câncer?

9. AUXÍLIO SOLIDÃO.

Esta decisão é muito interessante e parece-me até psicológica e emocional. A oitava Turma do Tribunal Superior do trabalho negou recurso de uma empresa e concedeu ao maquinista o adicional de 18% sobre o salário, a título de “auxílio-solidão”. E, juridicamente, concedeu certo porque se tratava de aplicação da isonomia e equiparação o que estava comprovado nas instâncias fáticas.

O curioso, para mim, é a parcela. Esta, também chamada de “acordo viagem maquinista”, é concedida ao maquinista que conduz trens sozinho, sem a companhia do maquinista auxiliar, acumulando as duas funções.

Na reclamação trabalhista ajuizada contra a empresa, na 1ª Vara do Trabalho de Governador Valadares, o maquinista alegou que a empresa pagava auxílio-solidão a outros maquinistas que exerciam função idêntica.

O empregado perdeu em primeira instância mas o Tribunal Regional de Minas Gerais condenou a empresa entendendo que tal parcela tem natureza salarial e que mesmo excluída do último acordo coletivo teria de ser mantida por força da Súmula 277, Súmula essa que garante os benefícios do acordo como integrantes do contrato de trabalho, não podendo mais ser retirados, redação, aliás, suspensa atualmente pelo Supremo Tribunal Federal.

O Tribunal Superior do Trabalho, entretanto, não conheceu do recurso de revista, mantendo o auxílio – solidão.

Imagino o maquinista, conduzindo o trem com inúmeros vagões e não tendo ninguém para conversar. Que solidão! Mas acho que essa solidão talvez o ajude a não sair dos trilhos em alguma conversa que tenha com seu auxiliar, solidão que me parece melhor do que a desatenção e o conseqüente desastre.

Mas o mais curioso de tudo isso é que a solidão vale 18% do salário!!!

10. IMITAÇÃO DE GALINHA.

Uma loja de vestuário teve de indenizar em quinze mil reais sua vendedora que alegou ter sido obrigada a imitar uma galinha cacarejando e batendo asas, como represália pelo descumprimento de uma meta.

Isto aconteceu no Rio Grande do Sul, Alegrete, a 490 km de Porto Alegre. Disse a reclamante que a gerente dividia os vendedores em dois grupos e estabelecia prendas para a equipe que vendesse menos em determinado período.

A 3ª Turma do Tribunal Regional da 4ª Região confirmou a sentença da Vara de Trabalho de Alegrete, reduzindo a indenização de quarenta mil para quinze mil reais.

A reclamante afirmou que, em certas prendas, os homens tinham que se vestir de mulheres e vice-versa e o gerente fazia comentários depreciativos diante dos outros colegas, até na presença de clientes.

O absurdo era tão grande que os vendedores tinham de usar pulseiras, rosa para os homens e lilás para as mulheres, as quais não podiam ser retiradas até que o empregado atingisse o valor diário de três mil reais em vendas.

Assim, a reclamante tinha de imitar galinha, cacarejar e bater asas e, dessa forma, manter seu emprego de vendedora.

É inacreditável que em um país como o nosso, no século XXI, existam situações em que empregadores atuem de forma pior do que na época da escravidão, daí a necessária intervenção do Poder Judiciário Trabalhista, o qual se leva a fama de protetor do hipossuficiente, tal atitude encontra respaldo pela mentalidade que existe ainda em determinadas empresas.