

BOLETIM TRABALHISTA VCMF 01/2024

Prezados clientes e parceiros,

É com grande satisfação que apresentamos a primeira edição do Boletim Trabalhista VCMF, uma iniciativa bimestral que visa mantê-los informados sobre as principais decisões judiciais na área trabalhista, segmentadas por setores econômicos.

Nosso objetivo é fornecer insights valiosos e atualizações relevantes que possam impactar diretamente seus negócios, permitindo que estejam sempre um passo à frente nas questões trabalhistas.

Neste boletim, você encontrará resumos concisos das decisões mais importantes, análises de tendências e comentários de nossos especialistas. Esperamos que esta ferramenta se torne um recurso indispensável para sua estratégia de gestão de recursos humanos e compliance trabalhista.

Boa leitura!

JULIANO MANSUR

Sócio responsável pela área trabalhista

VCMF Advogados



VCMF 15 ANOS
ADVOGADOS

www.vcmf.com.br

Destaques do Bimestre: Neste bimestre, observamos decisões judiciais significativas que impactam diversos setores econômicos, trazendo importantes reflexões para empregadores e empregados:

Varejo

Duas decisões relevantes marcaram o setor. A primeira reforçou a importância da precisão nas alegações de horas extras, favorecendo empregadores com registros detalhados de jornada. A segunda esclareceu que gerentes de loja podem ser considerados como ocupantes de cargo de confiança sem necessidade de gratificação específica, desde que haja diferenciação salarial.

Tecnologia e Startups

O setor viu uma decisão que ressalta a importância de políticas claras de comunicação com clientes, especialmente no uso de dispositivos pessoais para trabalho, alinhando-se às exigências da LGPD.

Indústria Farmacêutica

SDI-1 do TRT/RJ reafirmou uma interpretação restritiva da estabilidade de diretores de cooperativas, alinhando-se ao entendimento do TST e exigindo comprovação de conflito de interesses

Seguros e Serviços Financeiros

O tribunal esclareceu a distinção entre atividades de correspondente bancário e instituições financeiras, negando o enquadramento como financiário para vendedores de produtos de seguradoras. Estas decisões demonstram uma tendência dos tribunais em analisar minuciosamente as especificidades de cada setor e as reais condições de trabalho, reforçando a importância de políticas de RH bem estruturadas e documentação clara das relações trabalhistas.

Logística e Transporte

Uma decisão reforçou a distinção entre trabalho autônomo e vínculo empregatício, destacando a importância da subordinação jurídica na caracterização da relação de emprego.

DECISÕES POR SETOR ECONÔMICO

VAREJO (MODA)

RECLAMANTE QUE DEMONSTRA DESCONHECIMENTO DOS FATOS EM DEPOIMENTO PESSOAL NÃO TEM DIREITO ÀS HORAS EXTRAS

Resumo: Em uma ação trabalhista movida por uma ex-vendedora em face de loja de roupas a reclamante, durante seu depoimento, demonstrou desconhecimento sobre a realização de horas extras sem o devido pagamento ou compensação, exatamente o objeto do seu pedido. Além disso, a autora confessou o gozo de uma folga semanal remunerada. O Juízo da 11ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu que houve confissão ficta por desconhecimento dos fatos, determinando o reconhecimento da tese da defesa como verídica.

① **Impacto:** Para empresas do setor de varejo, destaca-se a relevância de manter registros detalhados de jornada e compensações. Com a apresentação correta de todos os documentos pela empresa, o ônus da prova recai sobre o reclamante que demonstrou em seu depoimento que não tinha sequer conhecimento dos fatos.

GERENTE DE LOJA EXERCE CARGO DE CONFIANÇA SEM NECESSIDADE DE GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Resumo: Em uma reclamação trabalhista, discutiu-se o status de um empregado promovido a gerente de loja. Após análise de provas documentais e orais, o Juízo da 43ª Vara do Trabalho reconheceu que o reclamante exercia efetivos poderes de gestão, coordenando uma equipe e tomando decisões que impactavam diretamente a performance de vendas de diversas lojas da reclamada. Um ponto crucial da decisão foi o esclarecimento sobre a gratificação de função. O Juízo interpretou o Art. 62, parágrafo único, da CLT, concluindo que não há obrigatoriedade de pagamento de gratificação de função para caracterizar o cargo de gestão. A decisão enfatizou que o requisito essencial é que o salário do cargo de confiança seja diferenciado em relação aos demais empregados, não sendo a gratificação específica um elemento obrigatório.

① **Impacto:** Esta decisão reforça a importância de se definir claramente as responsabilidades e poderes dos gerentes de loja assegurando que as atribuições e responsabilidades estejam alinhadas com os poderes de gestão. Recomenda-se que as empresas definam em regulamento tais poderes para evitar futuras discussões sobre o recebimento de horas extras.

VAREJO (TECNOLOGIA E STARTUPS)

USO DE TELEFONE PESSOAL PARA ATENDIMENTO A CLIENTES NÃO CONFIGURA DANO MORAL OU MATERIAL E NÃO VIOLA A LGPD

Resumo: Uma reclamante, solicitou indenização por danos morais e materiais, alegando que era obrigada a fornecer seu número de telefone pessoal para atendimento a clientes online, o qual ficava exposto no site da empresa. Ela argumentou que recebia mensagens e ligações fora do horário de trabalho, inclusive após sua dispensa, e que teve gastos extras devido ao uso do telefone pessoal para fins profissionais. A empresa confirmou a exposição do número, mas alegou que havia autorização da vendedora, bem como orientação para uso do WhatsApp Business e de um número distinto, o que foi confirmado por uma testemunha. O Juízo da 27ª Vara do Trabalho entendeu que não restou comprovada nenhuma exposição indevida ou violação a direito de imagem.

- ① **Impacto:** Esta decisão ressalta a importância de políticas claras de comunicação com clientes em empresas comércio *on line*, de tecnologia e startups em fornecer ferramentas adequadas para comunicação profissional pode proteger a privacidade dos funcionários e evitar reclamações trabalhistas, sendo crucial ter políticas bem definidas sobre o uso de dispositivos pessoais para trabalho e comunicação com clientes. As empresas devem estar atentas às implicações da LGPD na gestão de dados pessoais de funcionários, especialmente quando expostos a clientes.

SEGUROS

EMPREGADA DE EMPRESA DE INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS NÃO É FINANCIÁRIA

Resumo: Uma empregada de uma empresa intermediadora de negócios pleiteou seu enquadramento na categoria profissional de financeiro. A autora alegava que comercializava produtos financeiros e seguros. A empresa argumentou que a funcionária realizava atividades de análise de cadastro e encaminhamento de propostas para contratação de seguros e assistência financeira. O Juízo da 52 Vara do Trabalho do Rio de Janeiro analisou o estatuto social da empresa, depoimentos e provas, concluindo que a empresa atua como correspondente bancário, não como instituição financeira, concluindo que as atividades da autora estavam em consonância com o objeto social de sua empregadora, não caracterizando fraude à lei trabalhista.

- ⓘ **Impacto:** Esta decisão reforça a distinção entre atividades de correspondente bancário e instituições financeiras propriamente ditas, esclarecendo que a venda de produtos financeiros por si só não caracteriza o enquadramento como financeiro. Reforça ainda a distinção entre assistência financeira e empréstimo consignado, sendo que na primeira hipótese é um produto atrelado ao seguro e não pode ser comercializado separadamente.

LOGÍSTICA E TRANSPORTE

AJUDANTE DE MOTORISTA AUTÔNOMO NÃO TEM VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO COM TRANSPORTADORA

Resumo: Um trabalhador que atuava como ajudante de motorista e "chapa" (auxiliar de carga e descarga) pleiteou o reconhecimento de vínculo empregatício. No entanto, o depoimento do próprio reclamante e das testemunhas revelou que não havia subordinação jurídica. A empresa fazia contato com o trabalhador quando havia serviço e este tinha total liberdade para aceitar ou recusar trabalhos conforme sua disponibilidade, sem sofrer punições. Por tais motivos, a 1ª Vara do Trabalho de Barra do Piraí/RJ julgou improcedente o pedido de reconhecimento do liame empregatício.

- ❗
Impacto: Esta decisão traz importantes considerações para o setor de logística e transporte pois reforça a distinção entre trabalho autônomo e vínculo empregatício, destacando a importância da subordinação jurídica como elemento caracterizador da relação de emprego. Empresas do setor que utilizam trabalhadores para serviços esporádicos, como "chapas", devem estar atentas à forma de contratação e gestão desses profissionais para evitar caracterização de vínculo empregatício. A flexibilidade na aceitação de trabalhos e a ausência de punições por recusas são elementos que podem indicar ausência de subordinação. Recomendamos a assinatura de contrato de prestação de serviços prevendo a dinâmica de contratação a fim de reforçar ainda mais a ausência de subordinação.

INDÚSTRIA FARMACÊUTICA

SDI-I DO TRT/RJ REAFIRMA ENTENDIMENTO RESTRITIVO SOBRE ESTABILIDADE DE DIRETOR DE COOPERATIVA

Resumo: A Seção de Dissídios Individuais I (SDI-I) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) proferiu um acórdão significativo sobre a aplicação restritiva da estabilidade do cooperado, reiterando o entendimento do TST de que a estabilidade de diretor de cooperativa só é reconhecida quando o objeto social da cooperativa conflita com os interesses do empregador.

- ① **Impacto:** Esta decisão da SDI-1 do TRT/RJ traz estabelece um precedente regional importante para casos similares, podendo influenciar decisões futuras em primeira instância e ressalta a relevância da análise do objeto social tanto da cooperativa quanto do empregador em disputas sobre estabilidade.

INDÚSTRIA FARMACÊUTICA

DIRETOR DE COOPERATIVA NÃO TEM ESTABILIDADE NO EMPREGO SE NÃO HÁ CONFLITO ENTRE AS ATIVIDADES

Resumo: Em outra decisão no mesmo sentido, o Juízo da 5ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro analisou que, para fazer jus à estabilidade pleiteada, deve haver conflito de interesses entre a atividade da cooperativa e a categoria econômica do empregador, o que não se verificou neste caso. A empresa demandada tem como objeto social a importação, exportação, distribuição, armazenamento, embalagem, comercialização e industrialização de produtos químicos e farmacêuticos, além de outras atividades relacionadas, não havendo relação entre as atividades da empresa e a cooperativa de consumo da qual o reclamante foi eleito diretor, não justificando, portanto, a concessão da estabilidade.

ARTIGO

Sobre o assunto acima, nosso sócio Juliano Mansur escreveu o artigo “Os limites da garantia de emprego do diretor de cooperativa” publicado no MIGALHAS. Para ler o artigo, basta acessar o Link: <https://lnkd.in/dMGswKvF>



RECONHECIMENTO CERTIFICADO

Um dos **escritórios + admirados**
pelos **Diretores Jurídicos**



www.vcmf.com.br

Você pode acompanhar nossas novidades e teses também em nossas redes sociais:

facebook.com/vcmf.com.br

linkedin.com/company/vcmf



Em caso de dúvida, nos escreva:
coordenacao.trabalhista@vcmf.com.br