

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) decidiu que, nos contratos de trabalho celebrados e encerrados antes da entrada em vigor (31.03.2017) da recente Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017), prevalece o entendimento consolidado na Súmula 331, item I, do TST, no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

O ministro do TST Renato de Lacerda Paiva, lembrou que este é o primeiro precedente da SDI-1 (órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do TST) sobre a aplicação intertemporal da lei. De acordo com o ministro, a decisão sinaliza para os juízes de primeiro grau e Tribunais Regionais como é que deverão enfrentar a questão.

A decisão se deu em embargos de declaração opostos por empresa de telemarketing em processo no qual o TST, com base em sua própria jurisprudência, manteve a ilicitude da terceirização de serviços de telemarketing com o banco tomador dos serviços, com o entendimento de que os serviços

telefônicos de cobrança se inserem na atividade-fim bancária.

A embargante pediu que a SDI-1 se manifestasse acerca da entrada em vigor da Lei da Terceirização, especificamente na parte em que acresceu à Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74) dispositivo que afasta o vínculo de emprego de terceirizados, “qualquer que seja o seu ramo”, com a contratante dos serviços. Para a empresa, a nova lei afasta qualquer ilação de ilicitude na terceirização dos serviços prestados e deve ser aplicada de imediato, tendo em vista que a Súmula 331 “vigia no vazio da lei, vazio esse que não mais existe”.

O relator dos embargos entendeu necessário o seu acolhimento, para prestar esclarecimentos sobre a matéria, a fim de complementar a posição já firmada, posicionando-se no sentido de que a nova lei, geradora de profundo impacto perante a jurisprudência consolidada do TST, não se aplica às relações de emprego regidas e extintas sob a égide da lei velha, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosa.

Confecção de roupas é condenada em R\$500.000,00 por dumping social

Em julgamento de reclamação trabalhista ajuizada por ex-empregado, o juiz da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul, estado de São Paulo, entendeu por bem condenar a rede de confecção de roupas por dumping social, infringindo os artigos 5º, XXIII e 170, III, ambos da Constituição Federal.

Referida decisão baseou-se no fato de ter restado comprovado que a rede de confecção de roupas fraudou o controle formal de jornada de trabalho de seus empregados, com o objetivo único de economizar seus recursos financeiros, fraudando a legislação trabalhista.

De acordo com a decisão proferida pelo juízo de 1ª instância, pelas provas produzidas nos autos, ficou demonstrado e comprovado que a empresa reclamada não efetuava o real controle de jornada de trabalho de seus empregados, explorando a mão de obra de forma indevida. As provas trazidas aos autos demonstraram que a confecção de roupas fraudava intervalos para descanso e refeição, bem como não efetuava o pagamento de horas extraordinárias prestadas diariamente pelos empregados.

Outro ponto destacado pela decisão refere-se à anotação do horário de trabalho. De acordo com o

entendimento do juiz do trabalho, em análise às provas produzidas, ficou claro que a jornada de trabalho registrada nos cartões de ponto não era aquela verdadeiramente trabalhada pelos empregados.

Muito embora essa prática tenha sido observada nos autos de uma reclamação trabalhista isolada, juízes dos tribunais trabalhistas, ao observarem a prática de dumping social, podem oficial não apenas o

Ministério do Trabalho (MTb), mas também o Ministério Público do Trabalho (MPT). Caso reste confirmada a prática de dumping social, o MPT poderá propor a negociação de termos de ajuste de conduta, para que a empresa reclamada cesse essa prática, sendo que, em caso de negativa, poderá ajuizar ação civil pública, cenário em que poderá haver a condenação por danos morais coletivos em decorrência da prática danosa.

Fofocas sobre vida pessoal de empregados feitas por superiores hierárquicos configuram danos morais

Em julgamento de reclamação trabalhista ajuizada por ex-empregado pleiteando o pagamento de indenização por danos morais por ter tido sua vida pessoal exposta por meio de comentários vexatórios feitos por seus superiores hierárquicos no meio ambiente de trabalho, a 9ª turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª região – São Paulo, entendeu por condenar o empregador ao pagamento de R\$10.000,00 em caráter compensatório e pedagógico, com o propósito de reparar a ofensa sofrida pelo empregado.

De acordo com o acórdão proferido pela 9ª turma, ao longo da instrução processual ficou confirmado que os superiores hierárquicos expunham a vida pessoal do reclamante, espalhando boatos no meio ambiente de trabalho, inclusive, sobre suposta infidelidade conjugal da esposa do ex-empregado. Destacou-se também o fato de ter restado comprovado que as fofocas eram feitas sempre na frente dos demais empregados.

Para os julgadores, a conduta assumida pelos

superiores hierárquicos do ex-empregado viola princípios fundamentais garantidos constitucionalmente. Ao promoverem fofocas sobre a vida pessoal do reclamante, os superiores hierárquicos ofendem valores como vida privada, honra e intimidade da pessoa humana, na medida em que os comentários direcionados ao ex-empregado causaram-lhe humilhação e constrangimento frente aos demais colegas de trabalho, o que enseja a responsabilidade do empregador pela reparação dos danos causados à esfera íntima do reclamante.

Com vistas a mitigar condutas assediadoras e, consequentemente, evitar ações trabalhistas sobre o tema, empregadores devem ater-se à necessidade de implementação de políticas internas que versem sobre prática de assédio moral e assédio sexual, promover treinamentos sobre os temas, além de punir empregados que apresentem comportamentos que podem ser entendidos como assédio moral ou sexual ou que, comprovadamente, tenham abalado a esfera moral ou sexual do empregado.

Conselho Regional de Técnicos em Radiologia é condenado por assédio moral

O Juiz de 1ª instância condenou o Conselho Regional de Técnicos em Radiologia em São Paulo (CRTR-SP) ao pagamento de multa de R\$ 520 mil, por manter câmeras de monitoramento em quantidade/loais considerados abusivos e pela prática de assédio moral. Além disso, na referida decisão, o juiz exige que o conselho cumpra o acordo firmado com o MPT, e providencie a realização de dois seminários relacionado com o tema (assédio moral), com participação obrigatória de todos os empregados e diretores.

Vale destacar que, a decisão foi proferida após inspeção judicial realizada por quatro juízes, acompanhados da Procuradora autora da ação civil pública ajuizada em junho de 2016 contra a entidade e seu presidente. No momento da propositura da ação, foi constatado que, apesar do acordo firmado, nenhuma das obrigações assumidas foram cumpridas, constatando-se que os atos de assédio moral continuavam, inclusive, com o recebimento de novas denúncias.

De acordo com o juiz, a conduta reflete assédio moral coletivo, porque causa constrangimento psicológico à pessoa, de forma repetida e prolongada, capaz de causar ofensa à personalidade, dignidade e integridade psíquica, e que tem por efeito excluir a posição da vítima no emprego e deteriorar o ambiente de trabalho.

O caso se iniciou em 2016, com inúmeras denúncias noticiando um forte assédio moral no local pela Diretoria do Conselho Regional de Técnicos em Radiologia de São Paulo, bem como de seu presidente. Durante a instrução, foi constatado o monitoramento abusivo e a prática de assédio moral, caracterizados pela coação para assinatura de documentos/acordos unilaterais, desestímulo à filiação sindical, humilhações, ameaças de demissão, advertências por motivos banais, esvaziamento de funções, realocação constante de empregados para outros setores, sem o devido treinamento, perseguição àqueles que prestaram depoimento perante o MPT, dentre outros.

Em fevereiro de 2017, após muitas negociações, foi firmado um acordo judicial em que a entidade se comprometeu perante o MPT e a Justiça do Trabalho, a sanar o ambiente de trabalho, o que, no entanto, não ocorreu.

Além da multa por danos morais coletivos no valor de R\$ 510 mil, o juiz condenou solidariamente o Conselho Regional de Técnicos em Radiologia de São Paulo e o presidente, ao pagamento de multa por ato atentatório à dignidade da justiça, no importe

de 10% sobre o valor da causa, em razão de atos praticados pelo Conselho pouco antes da realização da inspeção judicial, como a alocação de objetos no local, para simular atendimento ao público, na tentativa de justificar o monitoramento abusivo. Também enviou ofício comunicando o Conselho Nacional de Técnicos em Radiologia da gravidade dos fatos ocorridos na regional de São Paulo, e ao Ministério Público Federal para apuração de crime de fraude processual, para que tomem as medidas que julgarem necessárias.

Depressão é reconhecida como causa de impedimento de acesso ao Judiciário

A Quarta Turma do TST manteve o entendimento do TRT da 9ª Região (Paraná), que reconheceu a absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário de uma vendedora afastada por depressão, que a impedia de sair de perto do filho por medo de que fosse sequestrado ou estuprado. Diante disso, o entendimento no sentido da interrupção da prescrição quinquenal foi mantido.

A reclamante, admitida em 2003, afirmou que ficou afastada do trabalho, por auxílio-doença, de junho de 2009 a abril de 2012, e pleiteou, na reclamação trabalhista ajuizada em 2013, diversas verbas trabalhistas a partir de 2004. Com base em atestado afirmava que seu estado apresentava a persistência de “ideias autorreferentes de prejuízo e ameaças, desconfianças, medo”, seus advogados sustentaram que ela não tinha “as mínimas condições necessárias para fazer valer os seus direitos perante a Justiça do Trabalho”, situação que interromperia a prescrição quinquenal (segundo a qual o trabalhador pode

pleitear direitos relativos aos cinco anos anteriores ao ajuizamento da ação).

Em 1ª instância, o Juiz não acolheu a tese obreira e considerou prescritos os pedidos referentes ao período anterior a 2008. Entretanto, o TRT, com base no laudo pericial, entendeu que a reclamante estava impossibilitada de agir durante o afastamento, determinando a suspensão do seu contrato de trabalho durante o período em que ficou afastada por motivo de saúde.

Pois bem, na análise do agravo de instrumento pelo qual a empresa pretendia rediscutir o caso no TST, a desembargadora convocada afirmou que a decisão está em sintonia com a exceção prevista na Orientação Jurisprudencial 375 da SDI-1 do TST, no sentido de que, constatada a impossibilidade de acesso ao Judiciário, a suspensão do contrato de trabalho impede a fluência da prescrição quinquenal.

TST reafirma que PDV não garante FGTS e aviso prévio para empregados

A 6ª Turma do TST determinou que um banco não é obrigado a pagar verbas rescisórias, além das definidas em contrato, a um ex-empregado que aderiu a plano de aposentadoria incentivada. O TST considerou que os Programas de demissão voluntária e similares não são um tipo de dispensa ilícita sem justa causa, mas atos jurídicos perfeitos. Com base nesse entendimento, decidiu que o empregado que adere a Programa de Demissão Voluntária (PDV) não tem direito a aviso prévio e multa de 40% do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

No caso específico, um bancário entrou na Justiça para receber os dois valores. Por entender ilegal a cláusula que restringe as verbas rescisórias, o bancário pediu a nulidade da sua saída, além de pagamento de aviso prévio de 90 dias e multa do FGTS. Na Vara do Trabalho de Araripina (PE), o pedido foi negado sob o entendimento de que o bancário, que exercia função que requer habilidade

intelectual, não pode ser tido como ignorante a respeito das regras do PDV. Já o TRT da 6ª Região reformou a sentença, equiparando o plano a uma dispensa unilateral por ato do empregador.

O banco, por sua vez, recorreu ao TST sob o argumento de que não houve coação para que o empregado assinasse o PDV, de modo que as regras do acordo deveriam ser respeitadas, o que foi reconhecido pelo TST.

Vale destacar que, a reforma trabalhista, com o intuito de esclarecer estes casos, incluiu o artigo 477-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que destaca que o plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

TRT-15 julga improcedente ação de motorista que alegou vício de vontade em acordo judicial com a empresa

O TRT-15 julgou improcedente a ação rescisória proposta por um motorista de um frigorífico, que insistiu em rescindir a sentença proferida pelo Juízo da Vara do Trabalho de Lins, que homologou o acordo, sob a alegação de que houve vício na manifestação de sua vontade, uma vez que o valor acordado, de R\$ 100 mil, seria menor do que desejava, e porque a empresa não teria cumprido a promessa de readmiti-lo no quadro de empregados após o seu consentimento na conciliação. O trabalhador também foi condenado a pagar honorários advocatícios para a empresa.

O autor da ação rescisória afirma que, durante a vigência de seu contrato de trabalho, ocorreram irregularidades perpetradas pela ré, o que teria motivado a proposição da reclamação trabalhista.

O trabalhador afirma que só aceitou referido acordo, pois a empresa teria prometido mantê-lo no emprego ou, sendo o caso, priorizá-lo quando da contratação de novos motoristas, promessas essas que estariam consignadas no termo de homologação do acordo e que teria sido descumprido pela ré. O trabalhador alegou, ainda, que, "com receio de perder seu emprego por ter ajuizado ação em face da ré, com o contrato de trabalho em vigor, aceitou

firmar um acordo nos autos da aludida reclamatória, em valor muito inferior ao pleiteado, mas após receber promessa de que o pacto laboral seria mantido". Ocorre que, no mesmo dia em que foi firmado o acordo, ele foi dispensado sem justa causa. Por isso, o motorista entendeu que "estão configurados o vício de vontade e o vício de consentimento, aptos a nulificar a transação, bem como o erro de fato e a dispensa discriminatória".

A decisão que julgou improcedente a ação rescisória, no entanto, ressaltou que o autor é pessoa capaz, assistida por advogado, e que logicamente tinha conhecimento de que tal promessa era vazia, porque desprovida de qualquer garantia. Além disso, essa garantia à estabilidade não constou no termo do acordo. Outro ponto salientado pelo acórdão foi o valor conciliado, que leva à conclusão de que o autor não foi prejudicado, já que o contrato era de seis anos e um mês e seu salário base de R\$ 1.102.

Por fim, a decisão entendeu que não restou comprovada a existência de nenhum vício que macule a decisão homologatória do acordo, não restando configurada quaisquer das hipóteses autorizadoras da rescisão pretendida, bem como o acordo homologado deu quitação ao contrato de trabalho até aquela data, ficando ressaltada a possibilidade de postular direitos decorrentes de eventual rescisão contratual.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA
E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

ANDRÉ CROCE JERONYMO
E-mail: ajeronymo@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY
E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA
E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI
E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

Radar

Stocche Forbes

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria tributária.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP • Brasil
T +55 11 3755-5440

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ • Brasil
T +55 21 3609-7900

stoccheforbes.com.br