



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Maio 2022

DECISÕES PROFERIDAS PELOS ÓRGÃOS TRABALHISTAS

Construtoras são condenadas por contratar prestadoras com capital social inferior ao exigido em lei

A compatibilidade entre o capital social e o número de empregados visa garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou duas empresas do ramo de construções, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, no valor de R\$ 200 mil, pela contratação de empresas prestadoras de serviços com capital social incompatível com o número de empregados. Segundo o colegiado, as empresas praticaram atos ilícitos contra a ordem jurídica trabalhista e ofenderam a coletividade de trabalhadores.

Os parâmetros entre o capital social da empresa e o número de empregados estão previstos no artigo 4º-B, inciso III, alíneas “a” a “e”, da Lei 6.019/1974, que trata do trabalho temporário, e foram introduzidos pela Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017).

Na ação civil pública, o Ministério

Público do Trabalho argumentou que a Lei 13.429/2017 autorizou a terceirização de forma indiscriminada, mas, como forma de garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas, impôs requisitos ao funcionamento das prestadoras de serviços, entre eles a compatibilidade entre o capital social e o número de empregados. Caberia, assim, à tomadora de serviços verificar se a contratada preenche esses requisitos.

Segundo o órgão, as empresas, mesmo reconhecendo a falha, se recusaram a assinar termo de ajustamento de conduta, o que demonstraria que não estavam dispostas a cumprir as exigências legais para a contratação de terceiros. Essa conduta colocaria em risco a observância dos direitos dos trabalhadores terceirizados das obras e configuraria dano moral coletivo.



A 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) negou os pedidos do Ministério Público do Trabalho, e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), por sua

vez, alterou a sentença apenas para determinar que as empresas se abstivessem de contratar prestadoras de serviços fora dos parâmetros legais, sob pena de multa.

No entanto, o Regional também rejeitou o pedido de indenização por dano moral coletivo, por não verificar desrespeito a interesse coletivo fundamental. O Tribunal Regional também observou que o Ministério Público do Trabalho não provara que o fato de o capital social das empresas contratadas ser insuficiente teria acarretado violação das obrigações trabalhistas dos empregados envolvidos.

Na avaliação do relator do recurso de revista do referido órgão, a contratação

de prestadoras de serviços com capital social incompatível com o número de empregados desrespeita o próprio comando legal e o ordenamento jurídico que dispõe sobre a segurança no trabalho.

O objetivo da norma, segundo o relator, é garantir a capacidade financeira das empresas para cumprir suas obrigações trabalhistas e o acesso de todos os empregados a ações, instruções e equipamentos destinados à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Para o ministro, as empresas que contrariam a legislação trabalhista, ao não serem penalizadas pelos respectivos atos, obtêm vantagem injusta sobre as concorrentes que cumprem as mesmas disposições legais.

Empresa de segurança é condenada por não cumprir cota de aprendizes

Para o Tribunal Superior do Trabalho, a atividade de vigilância não é incompatível com contratação de aprendizes. Segundo o colegiado, o descumprimento da cota legal dessa modalidade de contratação atinge todas as pessoas que potencialmente poderiam se capacitar e ingressar no mercado de trabalho por meio da aprendizagem

O juízo da 10ª Vara do Trabalho de Brasília (DF) condenou uma empresa ao pagamento de reparação por dano moral coletivo de R\$ 900 mil, mas a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), que entendeu que não havia, nos autos, prova de que o descumprimento legal tivesse causado “imediata repulsa social”. Para o Tribunal Regional, apesar da inobservância da cota, havia “evidente dúvida justificável” acerca dessa obrigação.

Na ação civil pública, o Ministério Público

do Trabalho alegou que a empresa empregava, em julho de 2017, 1.709 pessoas e deveria contratar, no mínimo, 86 aprendizes, mas não havia comprovado a contratação de nenhum.

O relator do recurso de revista do Ministério Público do Trabalho, destacou que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é sólida no sentido de que o desrespeito à cota fixada em lei justifica a reparação, em decorrência de dano moral causado à coletividade. Segundo ele, o ato ilícito atinge todas as pessoas com

potencial de capacitação e de ingresso no mercado de trabalho por meio da aprendizagem.

Por unanimidade, o colegiado fixou a reparação em R\$ 100 mil, destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Reconhecida a possibilidade de acordo individual sobre PLR com trabalhador hipersuficiente

Na origem, diversos sindicatos acionaram a Justiça do Trabalho, por meio de ação civil coletiva, alegando que, contrariamente ao que dispõe a Lei 10.101/2000, os empregadores utilizaram a via do acordo individual com trabalhadores portadores de diploma de nível superior e com salário mensal superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social para tratar da PLR.

A Terceira Turma do Tribunal Regional da 10ª Região (DF/TO) negou provimento ao recurso da Federação Nacional dos Urbanitários contra sentença que considerou legal o fato de empresas ligadas à área de energia terem realizado acordos individuais sobre Participação nos Lucros e Resultados com empregados hipersuficientes. De acordo com o entendimento, não há ilegalidade na negociação individual de (PLR) no caso de trabalhadores que recebam mais do que o dobro do limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

Ao julgar o Recurso, o relator, alegou que, embora não se trate de revogação tácita, a Lei nº 13.467/17 trouxe disposição especial e que deve prevalecer sobre o critério geral anterior, possibilitando expressamente uma nova hipótese de negociação individual de PLR, no caso de empregados hipersuficientes, não vislumbrando, portanto, ilegalidade no procedimento adotado pelas empresas.

Comentário homofóbico e violento em notícia da internet configura justa causa para empregado

A empresa aplicou a punição depois que tomou conhecimento da postagem por meio de denúncia feita por um consumidor em sua fanpage. Na postagem, havia expressões de ódio e ameaças

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) manteve a dispensa por justa causa de um empregado que fez comentário homofóbico e violento em uma notícia do jornal O Globo veiculada na internet. O trabalhador processou a empresa buscando reverter a penalidade em dispensa imotivada e o pagamento das verbas devidas. Os pedidos foram julgados improcedentes.

O autor negou ter feito tais comentários, alegando que apenas participa de fóruns de discussão explicando seus pontos de vista e opiniões. Afirmou não ter cometido qualquer falta grave que pudesse justificar a dispensa por justa causa, que teria sido aplicada com o intuito de prejudicá-lo.

Em seu argumento, a empresa alegou que, além de o autor da ação pregar discurso de ódio, o perfil dele indicava que ele era empregado da empresa, causando constrangimento e abalando a imagem da corporação, portanto, a conduta do empregado foi contrária ao código de ética e aos valores da companhia e causou uma exposição negativa da marca, rompendo, assim, o elo de confiança existente entre as partes.

Empresa e universidade não poderão exigir que empregados se apresentem com cabelo e barba aparados

O caso tem origem em reclamação trabalhista ajuizada por um vigilante que prestava serviço por cinco meses na Universidade e fora demitido depois de, notificado, se recusar a retirar o cavanhaque. A conduta foi considerada discriminatória pela 3ª Turma do TST

O Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) para condenar uma Universidade Federal do Estado de Minas Gerais e uma empresa, prestadora de serviços de portaria e recepção, a não mais exigir que empregados se apresentem com cabelo e barba aparados. A decisão prevê, ainda, pagamento de indenização de R\$ 30 mil por danos morais coletivos, em razão da conduta discriminatória.

A informação sobre a conduta da Universidade chegou ao Ministério Público do Trabalho, que decidiu instaurar inquérito para apurar a existência de discriminação estética. Na apuração, o órgão descobriu que a proibição do uso de cavanhaque constava do Regimento Interno da Divisão de Vigilância da Universidade, o que demonstraria que o caso do vigilante não constituiu fato isolado, “mas conduta contumaz e corriqueira” dentro da instituição de ensino.

Na avaliação do Ministério Público do Trabalho, a exigência contida no regimento demonstrava que todos os

Os magistrados entenderam que o empregado infringiu várias normas de ética da empregadora, pois tinha conhecimento do Código de Ética e Negócios da empresa, já que no ato da sua admissão assinou o protocolo de recebimento das regras.

empregados sofriam restrições quanto à imagem pessoal, “privando-os da liberdade de cultivar um simples cavanhaque, por medo de sofrer represálias”.

O juízo de primeiro grau julgou improcedente o pedido do órgão, por entender que o fato havia ocorrido havia mais de quatro anos e que não foram registrados novos casos. Por sua vez, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) entendeu que se tratava de caso isolado.

Segundo o Tribunal Regional, o Regimento Interno da Divisão de Vigilância e Segurança Patrimonial da Universidade estabelece que um dos deveres de seus integrantes é se apresentar ao serviço corretamente uniformizado, com cabelo e barba aparados. Contudo, a unidade conta com 435 empregados, e não foram encontradas provas de que, além do vigilante, outros tenham sofrido restrição de natureza estética.

Para o Tribunal Superior do Trabalho,

essa disposição regimental indica condição discriminatória quanto à imagem pessoal dos empregados e representa conduta inconstitucional da empresa e da universidade. O ministro observou que o fato de apenas um

empregado ter se insurgido contra a exigência não retira o caráter de discriminação da norma interna. Para Godinho, a indenização é cabível, como medida punitiva e pedagógica, diante da ilegalidade praticada.

Tribunal Superior do Trabalho invalida reintegração de bancária dispensada durante a pandemia

Não foi demonstrado que a dispensa tenha sido discriminatória. O Tribunal consignou que, quando a tutela foi concedida, não havia nos autos nenhum elemento que comprovasse que a bancária tinha comorbidade capaz de colocá-la no grupo de risco, e esse ponto era fundamental para a compreensão de que o empregador agira de forma discriminatória

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho cassou a ordem de reintegração de uma bancária que alegava ter sido demitida após solicitar teletrabalho. Para a maioria do colegiado, não havia, na época da concessão da tutela de urgência, elementos que demonstrassem que a dispensa fora discriminatória, em razão de problemas de saúde.

Na reclamação trabalhista originária, a bancária disse que, no início da pandemia, havia requerido o teletrabalho e apresentado laudo médico atestando que tinha apenas um pulmão e histórico de deficiência respiratória, comorbidade que a enquadrava no grupo de risco para a covid-19. Embora a tivesse liberado num primeiro momento, o banco exigiu que voltasse a trabalhar na agência.

Ainda de acordo com seu relato, ela manifestara à chefia o medo de voltar às atividades presenciais, mas o único retorno que recebeu do banco foi a carta de demissão, em março de 2020.

A 3ª Vara do Trabalho de Porto Alegre concedeu tutela de urgência na ação e determinou a reintegração imediata da bancária ao trabalho. Para o juízo, a dispensa teve natureza discriminatória.

Diante da decisão, o Banco impetrou mandado de segurança no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), sustentando que a bancária não se enquadrava no grupo de risco para Covid-19 nem era o caso de dispensa discriminatória, uma vez não tinha doença grave que causasse estigma ou preconceito.

Contudo, a segurança foi denegada pelo Regional, segundo o qual “a bancária foi demitida doente e ficou privada da fonte de sua subsistência”.

No Tribunal Superior do Trabalho, prevaleceu o entendimento pela concessão do mandado de segurança e a cassação da ordem de reintegração. Observou-se que, quando a tutela foi concedida, não havia nos autos nenhum elemento que comprovasse que a bancária tinha comorbidade capaz de colocá-la no grupo de risco, e esse ponto era fundamental para a compreensão de que o empregador agira de forma discriminatória.



Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@stoccheforbes.com.br



STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

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 trabalhista.

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

www.stoccheforbes.com.br

SÃO PAULO | RIO DE JANEIRO | BRASÍLIA | BELO HORIZONTE | RIBEIRÃO PRETO