

RADAR STOCCHÉ FORBES - TRABALHISTA

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Tribunal Superior do Trabalho condena empresas de telefonia por exposição de empregados a condições degradantes

A primeira turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou empresas de telefonia pela exposição de empregados a condições de trabalho degradantes, mantendo o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, todavia, restabelecendo o valor de indenização por dano moral coletivo determinado pela primeira instância, que havia sido majorado pelo tribunal regional de R\$200.000,00 para R\$1,5 milhão.

Ao ajuizar Ação Civil Pública em face das empresas de telefonia, o Ministério Público do Trabalho destacou que as rés mantinham 70 empregados em condições degradantes de trabalho, na medida em que prestavam serviços em ambiente precário, sem água potável nos alojamentos, sem local apropriado para descanso e refeição, restando comprovado em investigação que os empregados se alimentavam na rua. Ainda, destacou a falta de ficha de registro dos empregados que prestavam serviços externos e a não reposição de uniformes danificados.

Tribunal Superior do Trabalho condena agência marítima a indenizar administrador que não obteve visto de trabalho para Moçambique

A oitava turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou agência marítima a indenizar administrador que não obteve visto de trabalho para Moçambique porque a empresa ré havia ultrapassado o limite permitido pela lei local para a contratação de estrangeiros.

O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho foi o mesmo do Tribunal Regional do Trabalho do Pará. Constatou-se que, com a não obtenção de visto de trabalho, o empregado sofreu diversas perdas – perdeu o cargo de gerente da empresa ré em Belém,

A condenação foi imposta pela Vara do Trabalho e mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro, que majorou o valor da indenização “com o fito primordial de coibir tratamento violador da dignidade da pessoa humana por estas empresas e de servir de exemplo, também, a tantas outras.”

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação, diante da constatação da exposição dos empregados a condições precárias de serviço, tendo, entretanto, reduzido o valor indenizatório da segunda instância por entender ser desproporcional, excessivo e desprovido de razoabilidade.

O que se observa por meio dessa decisão é que as autoridades trabalhistas estão engajadas em coibir a exposição de empregados a condições precárias, análogas às de escravo. Por sua vez, verifica-se que o quantum indenizatório fixado deve guardar relação com a condenação imposta.

foi diagnosticado com transtorno misto de ansiedade e depressão, dentre outros.

De acordo com o histórico da reclamação trabalhista, na primeira etapa da expatriação, o empregado obteve visto temporário, sendo garantido, pelo período de três meses, a manutenção de cargo e remuneração no Brasil. Após esse período, o visto de trabalho permanente passou a ser necessário. Todavia, por condições impostas pela legislação moçambicana, não foi possível obter referido visto, sendo que o empregado ficou no limbo por um período de um ano.

O Tribunal Regional do Trabalho do Pará, que arbitrou condenação por danos morais no importe de R\$200.000,00, enfatizou que “o valor tinha o propósito de minimizar a dor do trabalhador e obter os efeitos punitivo e pedagógico em relação ao abuso do poder diretivo do empregador, à inatividade forçada, ao limbo contratual e à rescisão da expatriação”. O Tribunal Superior do Trabalho reduziu o valor da indenização para R\$50.000,00, entendendo que esse valor atende à finalidade de

compensação pela lesão moral comprovada.

A legislação brasileira também possui dispositivo protetivo à mão de obra local. Nesse sentido, ao contratar estrangeiros, as empresas brasileiras devem atentar-se para a proporcionalidade imposta pela Consolidação das Leis do Trabalho, correspondente a um terço de trabalhadores estrangeiros em sua folha de pagamento.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo valida demissão em massa de trabalhadores de montadora

A décima oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho que versava sobre a condenação de montadora de automóveis, por supostas irregularidades decorrentes de demissão em massa de cerca de 1.400 trabalhadores no ano de 2016.

como pessoas doentes, acidentadas, com deficiência ou em vias de se aposentar.

O Ministério Público do Trabalho alegou, ainda, que não houve negociação coletiva suficiente sobre a cláusula de quitação geral constante no plano de demissão voluntária, o que ensejaria sua nulidade.

Tendo em vista a crise no setor automotivo em 2016, a empresa precisou reduzir o quadro em cerca de 1.400 trabalhadores. A montadora e o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC firmaram, em agosto de 2016, um acordo coletivo para a realização de um programam de demissão voluntária. Houve a adesão de 1.050 pessoas, sendo que outras 350 foram dispensadas posteriormente, para atingir o coeficiente previsto pela empresa.

A juíza da 3ª Vara do Trabalho de São Bernardo julgou improcedente a Ação Civil Pública, entendendo que o plano de demissão voluntária foi direcionado a todos os empregados, especialmente por se tratar de uma proposta que contou com a atuação efetiva do sindicato e da comissão sindical da empresa. Reiterou que a cláusula de quitação geral é válida, já que houve discussão de base em reuniões, plenárias, demais assembleias e encontros com o sindicato.

Após muitas queixas dos trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho ingressou com uma Ação Civil Pública requerendo a nulidade da cláusula de quitação do acordo coletivo que instituiu o plano de demissão voluntária e o pagamento de dano moral coletivo. O órgão alegou que o plano de demissão voluntária e as demissões tiveram um caráter discriminatório, pois foram destinados apenas aos empregados “marcados” para serem demitidos,

O entendimento do tribunal regional foi no mesmo sentido, destacando que o plano de demissão voluntária atendeu ao interesse geral da categoria e não houve discriminação da dispensa dos 350 trabalhadores ocorrida em razão da insuficiente adesão ao plano.

Avaliação de desempenho negativa não implica assédio moral

Uma trabalhadora que exercia a função de tratadora de animais num zoológico ingressou com um processo no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo reivindicando, entre outros pedidos, a indenização por danos morais, por considerar negativo o resultado de sua avaliação de desempenho.

O juiz da 35ª Vara do Trabalho São Paulo indeferiu o pedido de indenização por danos morais por entender que o resultado da avaliação, ainda que não fosse o esperado pela trabalhadora, não implica violência à sua integridade moral.

A empregada disse que se sentiu humilhada por ter sido avaliada com um desempenho regular, e ainda alegou que o avaliador não acompanhava o seu trabalho no dia a dia. O zoológico argumentou, por sua vez, que a opinião do avaliador não era isolada, e que a tratadora de animais já havia sido advertida verbalmente por ter demonstrado falta de interesse em suas atividades.

A 12ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo manteve a decisão, entendendo que o descontentamento da empregada com o resultado não satisfatório de suas avaliações não implica em assédio moral, enfatizando que “a mera avaliação negativa de desempenho da trabalhadora, e sem que tenha havido qualquer publicidade, não é suficiente para violar direitos de personalidade, não tendo a reclamada perpetrado qualquer ato ilícito”.

Empresa de roupas deve pagar multa por não atingir a cota mínima de empregados com deficiência

Uma empresa que comercializa roupas e acessórios via internet foi multada por não cumprir a cota legal de cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, conforme o artigo 93 da Lei nº 8.213/91.

A empresa foi autuada pela Secretaria de Emprego e Relações de Trabalho de São Paulo em agosto de 2014, após ter recebido diversas notificações. De acordo com o auto de infração, a varejista possuía na ocasião oito empregados com deficiência, sendo que ainda faltavam 73 pessoas para o cumprimento da cota mínima prevista em lei. A multa aplicada ultrapassou R\$ 181.000,00.

Insatisfeita com a situação, a empresa ajuizou uma reclamação no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo em face da União Federal, pedindo a anulação da multa e do respectivo auto de infração, destacando ter adotado medidas para realizar a contratação de pessoas com deficiência, como a inserção de anúncios das vagas na mídia e a realização de campanhas de conscientização, mas que, ainda assim, enfrentou dificuldades para encontrar profissionais habilitados.

Embora em primeiro grau a nulidade do auto de infração tenha sido reconhecida, decretando-se a inexigibilidade do débito por entender que a empresa demonstrou interesse em cumprir a legislação, mas não o fez por motivos alheios à sua vontade, a 14ª turma do Tribunal Regional do Trabalho entendeu pela validade do auto de infração.

O regional destacou que existem inúmeras entidades no Estado de São Paulo voltadas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho que poderiam ter sido contatadas diretamente pela autora, não bastando a divulgação das vagas disponíveis em sites especializados em recrutamento e a realização de campanhas internas para eximir-se da responsabilidade de cumprimento da cota.

As empresas que não preenchem a cota de empregados portadores de necessidades especiais devem envidar seus maiores esforços para comprovar a existência de vagas para essa população, bem como a divulgação de vagas, as quais podem ser feitas em veículos de grande circulação, como jornais e revistas, bem como anúncios em agências de emprego.

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais condena hospital de Uberlândia por desrespeito a direitos sociais dos empregados

A justiça do trabalho de Minas Gerais condenou entidade hospitalar ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$100.000,00, por desrespeito aos direitos sociais coletivos de seus empregados, na medida em que ficou comprovado que diversos empregados trabalhavam em jornadas de trabalho exaustivas e não gozavam regularmente de intervalo para descanso e refeição.

No que diz respeito à jornada de trabalho, a justiça do trabalho enfatizou que, em diversas ocasiões, os empregados prestaram mais de duas horas extras por dia, ultrapassando, assim, o limite legal.

A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, que destacou que “restou claramente comprovado o ato ilícito praticado pela reclamada que, na qualidade de empregadora, violou o ordenamento jurídico-constitucional e infraconstitucional, sonhando direitos trabalhistas assegurados aos empregados relativos à jornada de trabalho. (...) a conduta referida causou lesão não só aos interesses coletivos dos funcionários, mas também aos interesses difusos de todos aqueles que, algum dia, venham a trabalhar em seu estabelecimento”. A indenização foi arbitrada em R\$100.000,00, que foi mantido pelo tribunal regional.

Decisão Administrativa

Ministério Público do Trabalho firma acordo com fábricas para reduzir peso do saco de cimento pela metade

O acordo foi celebrado pelo Ministério Público do Trabalho juntamente com 33 empresas cimenteiras, que se comprometeram a reduzir o peso dos sacos comercializados nacionalmente de 50 para 25 quilos. Além disso, o acordo prevê um prazo de 10 (dez) anos, até 31 de dezembro de 2028, para as fabricantes se adequarem à medida.

Vale destacar ainda que o acordo prevê a aplicação de multas diárias de até R\$ 10 mil para companhias

que descumprirem o acordo, que tem validade em todo o território nacional, de modo que embalagens com pesos diferentes só serão permitidas aos produtos com destino à exportação.

O termo de compromisso foi assinado pelo Procurador-Geral do Trabalho e também pelos presidentes do Conselho Administrativo de Defesa Econômica, do Sindicato Nacional da Indústria do Cimento e da Associação Brasileira de Cimento Portland.

De acordo com o procurador-geral do Trabalho, “só nos últimos 6 anos, tivemos gastos da Previdência Social, somente com afastamentos de trabalhadores por motivo de acidentes de trabalho, de mais de R\$ 28 bilhões. Por outro lado, as empresas também perdem com o absenteísmo de seus empregados”.

O Ministério Público do Trabalho ressaltou ainda que o peso atual de 50 kg dos sacos de cimento produz elevados índices de absenteísmo e adoecimentos,

por exemplo em decorrência de dorsalgias, lombalgias, hérnias discais, lesões em articulações do joelho e cotovelo, além de outras patologias osteomusculares e muscoesqueléticas.

Por fim, fazendo uma análise crítica ao acordo, constatamos que a minuta, em nenhum momento, se atenta ou faz previsão às eventuais alterações de preço do produto que podem afetar o consumidor final, bem como o próprio trabalhador.

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

LARYSSA CARVALHO LOPES

E-mail: llopes@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 trabalhista.

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
+55 11 3755-5440

Rio de Janeiro

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

Brasília

SCS Quadra 09 • Bloco C • 10º andar
70308-200 • Brasília • DF
+55 61 2196-7755

stoccheforbes.com.br