

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Tribunal Superior do Trabalho invalida acordo assinado por sindicato sem concordância expressa de empregado

O Tribunal Superior do Trabalho desconstituiu sentença homologatória de acordo entre empresa do ramo alimentício e sindicato, na qualidade de substituto processual, referente ao pagamento de valores relativos a adicional de insalubridade por entender que houve vício de consentimento na homologação, por ter sido firmado sem a anuência expressa de empregado.

O referido acordo judicial foi homologado pela 1ª Vara do Trabalho de Esteio, Rio Grande do Sul, em fase de liquidação de sentença proferida nos autos de ação ajuizada pela entidade sindical em nome de 400 empregados. Todavia, em que pese a representação, pelo sindicato, desses 400

empregados, restou comprovado que a entidade sindical não realizou assembleias para discutir as propostas apresentadas pela empresa ré nos autos em questão.

De acordo com a Subseção 2 Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, a homologação, nos termos em que foi feita, ofendeu claramente direitos garantidos aos empregados. Destacou que, muito embora o sindicato tenha atuado como substituto processual, seguindo a Constituição Federal e a própria Consolidação das Leis do Trabalho, extrapolou limites ao transacionar direitos dos empregados.

Trabalho condena empresa ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de ofensas dirigidas a um empregado pelo diretor

Tribunal Superior do A segunda turma do Tribunal Superior do Trabalho majorou valor de indenização por danos morais a ser paga por empresa em decorrência de ofensas dirigidas a empregado por um diretor.

Nos termos destacados nos autos da ação trabalhista, o empregado ressaltou que o diretor da empresa se *“exasperava ao fim da leitura dos relatórios de produtividade e dizia palavras de baixo calão e outras ofensas aos 40 empregados e empregadas presentes nas reuniões.”* Enfatizou, ainda, que o diretor, por vezes, chamava os empregados e empregadas de inúteis, destacando que os profissionais brasileiros trabalhavam apenas *“para comer.”*

Na 1ª instância, restou demonstrado que o diretor abusou de seu poder diretivo, construindo um ambiente de trabalho inapropriado e desrespeitoso,

condenando a empresa ao pagamento de danos morais. Todavia, esse não foi o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, o qual entendeu que o diretor não dirigia ofensas a um empregado específico e que o reclamante não se desincumbiu de seu ônus probatório, revertendo a sentença de 1º grau.

Já o Tribunal Superior do Trabalho, diferentemente do entendimento do regional, entendeu que o comportamento do diretor fere a dignidade da pessoa humana, direito garantido constitucionalmente, majorando o valor indenizatório.

É de suma importância que as empresas tenham, internamente, políticas internas sobre assédio moral e sexual no meio ambiente de trabalho, explanando conceitos, visando evitar a prática de tais condutas.

Tribunal Superior do Trabalho reconhece validade de cláusula de norma coletiva que prevê pagamento de salário profissional apenas para empregados com, no mínimo, um ano de experiência

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos, do Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu a validade de cláusula de norma coletiva de trabalho que prevê o pagamento do salário profissional apenas para empregados com, no mínimo, um ano de experiência, por não extrapolar limites de autonomia coletiva.

A decisão refere-se a cláusula constante de norma coletiva firmada entre a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado do Pará – Fecomércio, Sindicato do Comércio Varejista dos Municípios de Ananindeua, Marituba, Benevides e Santa Bárbara, Federação dos Trabalhadores no Comércio e Serviços dos Estados do Pará e Amapá – Fetracom e o Sindicato dos Empregados no Comércio do Estado do Pará. A cláusula coletiva restringe o pagamento do salário profissional àqueles empregados que possuírem menos de um ano de experiência na mesma especialidade e no mesmo ramo de negócio e que percebam apenas o salário fixo.

Tribunal Superior do Trabalho determina pagamento de indenização por danos morais por empresa que fez uso comercial de imagem de empregado sem a devida autorização

A segunda turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou instituição de ensino ao pagamento de indenização para reparação de danos causados a uma antiga professora decorrentes do uso comercial de sua imagem sem a devida autorização após a rescisão de seu contrato de trabalho. De acordo com o Tribunal Superior, a indenização por dano moral é devida, independentemente de comprovação de abalo à moral ou à honra profissional da reclamante, por ter sua imagem exposta sem autorização.

A professora alegou o uso de sua imagem sem autorização, mesmo após a ruptura da relação de emprego. Já a instituição de ensino afirmou, em sede de defesa, que a professora, no ato da rescisão contratual, não solicitou a remoção de sua imagem do site da instituição.

O juízo de 1º grau condenou a instituição de ensino ao pagamento de indenização por danos morais, entendendo que a instituição fez uso comercial da imagem da ex-empregada. Todavia, o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná entendeu de forma

O Tribunal Regional do Trabalho do Pará julgou procedente a ação anulatória ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, declarando a nulidade da referida cláusula por entender que a cláusula contém conteúdo discriminatório. Ao recorrerem ao Tribunal Superior do Trabalho, as entidades declararam que não há conteúdo discriminatório na cláusula e que *“as partes não estabeleceram piso salarial, mas salário profissional de uma categoria que sequer possui salário previsto em lei.”* Seguiram a argumentação enfatizando que a diferenciação para empregados com maior experiência na profissão seria, por analogia, um adicional por tempo de serviço.

O Tribunal Superior do Trabalho, por meio de seção especializada, ao julgar o recurso das entidades, entendeu que a cláusula não é discriminatória, uma vez que não cria critérios de diferenciação sem justificativa, não ferindo, portanto, princípio da isonomia.

distinta, alegando que a utilização dos vídeos não evidenciaria nenhuma espécie de abalo à moral ou à honra da profissional, não havendo dano a ser reparado.

Já o Tribunal Superior do Trabalho entendeu de maneira oposta ao regional. Destacou que *“é notório que a vinculação da imagem de professor à instituição de ensino tem como uma das suas finalidades atrair novos estudantes.”* Ressaltou, também, que a imagem é direito de personalidade autônomo, garantido e protegido pela Constituição Federal, razão pela qual sua utilização sem autorização merece reparação, tendo em vista a finalidade comercial da conduta.

Em casos semelhantes, o Tribunal Superior do Trabalho tem aplicado o mesmo entendimento, ou seja, a jurisprudência tem se firmado no sentido de garantir direito à reparação para empregados que, após a rescisão contratual, têm sua imagem utilizada sem prévia autorização, dada a finalidade comercial.

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais condena empresa ao pagamento de danos morais por não oferecer banheiros separados por sexo no local de trabalho

Uma empresa de armazenagem e transporte de mercadorias foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais a uma empregada por não disponibilizar banheiro feminino no local de trabalho.

Para o juízo de 1º grau, a empregada sofreu constrangimento de gênero por ser obrigada frequentar o mesmo banheiro dos colegas do sexo masculino. Ainda, enfatizou que a empresa violou a Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do

Trabalho, a qual exige que o empregador providencie banheiros separados por sexo no local de trabalho. Ao descumprir a referida norma, a empresa expôs os empregados de ambos os sexos, ofendendo o direito a dignidade dos empregados, garantido constitucionalmente.

Destacamos que referida violação poderia, também, ser objeto de autuação pelas autoridades trabalhistas em caso de fiscalização, com imposição de penalidades pecuniárias, inclusive, por descumprimento de instrução do Ministério do Trabalho.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo nega responsabilidade subsidiária de condomínio que tinha contrato de permissão com estacionamento

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo entendeu pela inexistência de responsabilidade subsidiária de condomínio que tinha contrato de permissão com estacionamento, por entender que a hipótese dos autos não é de terceirização ilícita de serviços, considerando que o estacionamento explorou a atividade econômica, assumiu os riscos do empreendimento e foi o único beneficiário da força de trabalho do reclamante.

O ex-empregado, diante desse cenário, pleiteou a responsabilização do condomínio, de forma subsidiária, com base na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

A ação trabalhista em comento foi ajuizada por empregado que trabalhava como manobrista do estacionamento instalado dentro de um condomínio.

A decisão do regional foi no sentido de que o condomínio figurou como mero locador de espaço físico em que se estabeleceu o estacionamento. Ressaltou que, no caso, "*não houve intermediação de mão de obra, mas mero fornecimento de serviços de estacionamento ao público frequentador do condomínio, que abriga unidades comerciais e residenciais.*"

Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro determina que shopping center não é responsável por local de amamentação das empregadas lojistas

A quarta turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro negou provimento a um recurso ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho em sede de Ação Civil Pública, na qual solicitava que administradora de shopping center disponibilizasse um espaço para creche e amamentação a ser utilizado pelas empregadas lojistas e trabalhadoras terceirizadas no estabelecimento comercial.

empresas em firmar o acordo, o *parquet* ajuizou a Ação Civil Pública.

O Ministério Público do Trabalho, anteriormente ao ajuizamento da Ação Civil Pública em comento, instaurou inquérito civil público sobre o tema em discussão, sugerindo, inclusive, a assinatura de termo de ajuste de conduta, na qual a administradora de shopping center e o condomínio obrigavam-se a instalar creche e local para amamentação em seu estabelecimento. Diante da negativa das

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu que, tanto a administradora de shopping center, quanto o condomínio, sempre cumpriram as obrigações legais e normas que disciplinam a matéria em discussão, principalmente com relação aos seus empregados e empregadas diretas. Destacou, ainda, que a relação entre a administradora de shopping center e as lojas é meramente comercial, cabendo à administradora, portanto, cumprir funções de gerência, organização e destinação de espaço, sobretudo os de uso comum, mas não sendo razoável ter obrigação de se responsabilizar por obrigações das lojas para com suas empregadas diretas.

Decisões Administrativas

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis), do Ministério Público do Trabalho, divulga nota técnica que prevê a possibilidade de autorização de contribuição para custeio de sindicatos por meio de assembleias

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis), do Ministério Público do Trabalho, divulgou nota técnica que trata sobre a possibilidade de autorização de contribuição para custeio de sindicatos por meio de assembleias.

assegurado a cada trabalhador o direito de se opor ao desconto em seu salário.

De acordo com o órgão do Ministério Público do Trabalho, assembleias de trabalhadores podem autorizar contribuições para promover uma fonte de financiamento dos sindicatos, desde que seja

O entendimento da referida nota técnica refere-se à necessidade de fontes de financiamento legítimas para promoção da liberdade sindical. Ainda, de acordo com o órgão, a oposição do empregado poderá ser feita na própria assembleia convocada pelo sindicato, tanto posteriormente, por meio de carta de oposição.

Ministério do Trabalho embarga obra em hospital de Maceió por risco aos operários

Audidores fiscais do Ministério do Trabalho embargaram obras na Unidade de Terapia Intensiva Neurológica e da Odontologia do centro médica de unidade hospitalar em Maceió, devido a constatação de uma série de irregularidades que colocavam em risco a segurança dos operários que lá prestavam serviços.

Entre as falhas observadas pelas autoridades trabalhistas nas obras estavam a ausência de proteção contra quedas e a falta de isolamento nos canteiros de obras, permitindo que qualquer pessoa tivesse acesso às instalações e que possíveis materiais de construção pudessem atingir pessoas e veículos. Da mesma forma, os andaimes também

traziam riscos por serem fixados sobre sapatas improvisadas ou amarrados de maneira inadequada.

Ainda, os empregados das obras não prestavam serviços com os devidos equipamentos de proteção individual, contrariando normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Verificou-se, também, que as instalações elétricas não possuíam aterramento de proteção nem foram submetidas as inspeções necessárias.

Importante frisar que as verificações das autoridades trabalhistas durante a fiscalização podem, inclusive, resultar em problemas maiores junto ao Ministério Público do Trabalho.

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

ADVOGADOS

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP • Brasil
+55 11 3755-5400

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