



RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS SUPERIORES

- Liminar obtida pelo MPT suspende demissão em massa de funcionários de hipermercado.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

- TRT-10 aumenta indenização devida à trabalhadora que sofreu assédio racial e sexual;
- Primeira Turma do TST mantém natureza salarial de comissões pagas a um vendedor;
- TST mantém condenação por discriminação cometida por funcionária de empresa com guia de padronização visual sem pessoas negras;
- Engenheiro será indenizado por ser mantido como responsável técnico de empresa após dispensa; e
- Bônus para empregados que não aderiram à greve é discriminatório.



DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS SUPERIORES

Liminar obtida pelo MPT suspende demissão em massa de funcionários de hipermercado

O Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul (MPT-RS) obteve uma decisão liminar suspendendo a demissão em massa de funcionários de um hipermercado, que ocorria em decorrência da transferência do controle da empresa para uma rede atacadista. A decisão foi dada no âmbito de uma ação ajuizada em caráter emergencial após as empresas não atenderem a pedidos de documentos feitos pelo MPT-RS e reiteradamente pedir novos prazos sem informar por que as primeiras solicitações não foram atendidas. Ainda durante o inquérito civil, foram realizadas 100 dispensas de funcionários.

O MPT-RS instaurou um processo de investigação no início de dezembro de 2022, para averiguar as notícias de uma iminente demissão em massa como resultado da compra do hipermercado. Apesar do impacto potencial que essa mudança poderia ter em termos de fechamentos de postos de trabalho, dada a possibilidade de demissão de 155 funcionários, nenhuma das empresas envolvidas realizou etapas necessárias pelo ordenamento jurídico, como qualquer diálogo social anterior à decisão sobre dispensa coletiva, apresentação dos documentos relativos à transferência da planta ao sindicato ou à federação da categoria. Também não abriram canal de negociação com o sindicato nem apresentaram uma lista de funcionários que desejassem permanecer trabalhando.

Ao analisar o caso, o magistrado não apenas aceitou o pedido de reintegração de 43 empregados que foram dispensados sem que houvesse a regular intervenção sindical, empregados com deficiência e os com estabilidade, como também ordenou o cumprimento, sob pena de multa, de outras requisições do MPT, fixando que as redes devem promover a efetiva negociação coletiva para reestruturação de quadros e de pessoal, conforme determina a legislação e abster-se de realizar dispensa sem justa causa de outros trabalhadores até que seja concluída a negociação.

A decisão é marcante por representar a interrupção de um processo com demissões já em curso, garantindo inclusive a reintegração funcional, de modo a

consolidar a necessidade de negociação sindical prévia antes da dispensa coletiva, como entendido pela posição do STF no tema 638 de repercussão geral.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

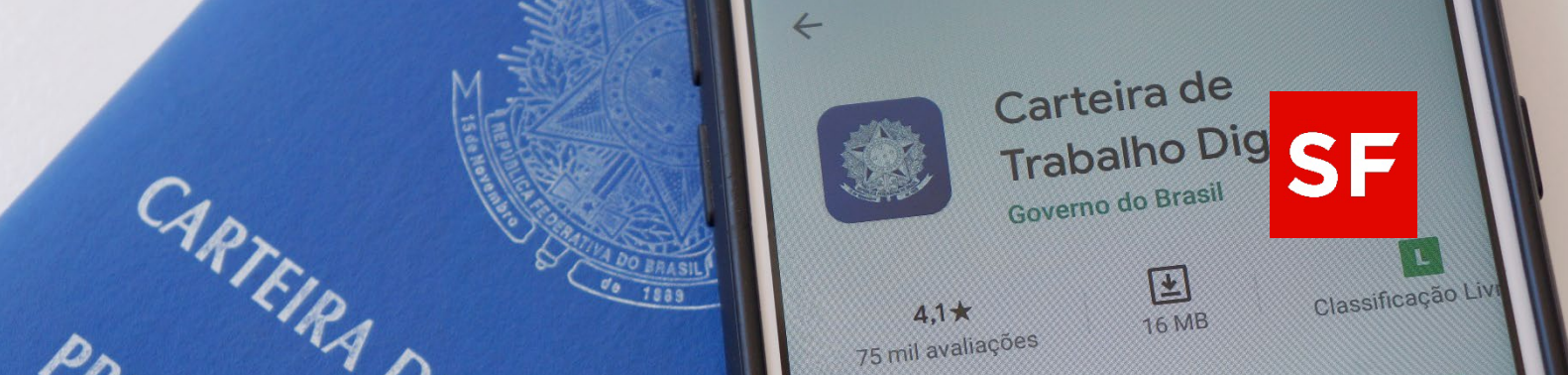
TRT-10 aumenta indenização devida à trabalhadora que sofreu assédio racial e sexual

A Terceira Turma do TRT-10 aumentou o valor da indenização devida a uma trabalhadora que sofreu assédio moral (racial) e sexual durante a fase de contratação para emprego, majorando a indenização para R\$ 15 mil, por entender que a quantia de R\$ 3 mil arbitrada em 1º grau não tinha a significância necessária para minimizar os efeitos dos danos sofridos e nem os efeitos pedagógicos característicos da medida.

No caso, ainda na fase de tratativas para assumir o emprego, a trabalhadora passou a receber do sócio da empresa telefonemas e mensagens com vídeos e áudios que demonstrariam o assédio. A autora narra que não compareceu ao trabalho, mas recebeu, por mensagem de voz, determinação para buscar um aparelho, pesando cerca de 10kg, e que no áudio foi chamada de “negra forte”, e que por isso suportaria realizar a tarefa. Na contestação, o próprio sócio reconheceu que abordou a autora para fins não profissionais, com intenção de estabelecer um relacionamento amoroso, entendendo que existiria interesse recíproco.

O magistrado ressaltou que a expressão “negra forte” tem sua origem no racismo estrutural, que naturaliza uma condição de força por ser uma mulher negra, que tudo suporta. Tal comentário, afirma o relator, não se caracteriza como um elogio, como sustenta o sócio. Revela, na verdade, o olhar racializado e racista frente à trabalhadora negra que acabara de contratar. Ainda, quanto ao assédio, o relator ressaltou que a naturalidade com que o sócio da empresa relata, confessando mesmo, a prática de assédio em sua própria defesa chega a ser acintosa.

O desembargador explicou que o Poder Judiciário brasileiro vive novos tempos, onde pautas identitárias vinculadas a raça, gênero e orientação sexual, têm



alcançado maior visibilidade e consequente resposta institucional por meio de atos normativos do Conselho Nacional de Justiça, em diálogo com a sociedade civil. Essa situação, segundo o relator, “convoca Tribunais a reverem seus julgados, tanto no mérito como nos montantes condenatórios, podendo impactar, inclusive, em majoração do quantum compensatório em situações de dano moral”.

Primeira Turma do TST mantém natureza salarial de comissões pagas a um vendedor

A Primeira Turma do TRT 18ª Região manteve sentença de 1º grau por entender que a empresa deixou de comprovar regulamentação de prêmios pagos por atingimento de metas e determinou a integração das referidas comissões na remuneração de um vendedor, com acréscimo nas verbas trabalhistas.

Em sua decisão, o relator do recurso destacou a alegação da empresa no sentido de que os pagamentos feitos ao vendedor eram uma parcela variável da remuneração, com natureza jurídica de prêmio. Ao analisar os documentos presentes nos autos, observou a existência de valores pagos pela empresa conforme o vendedor alegou e contracheques que não continham a discriminação dos valores, não sendo estes considerados como salariais pela empresa.

O relator explicou que o artigo 457 da CLT, introduzido pela reforma trabalhista, definiu os prêmios habituais como liberalidades decorrentes do desempenho superior ao ordinariamente esperado, ou seja, ao cumprimento de metas, expressamente sem natureza salarial. Portanto, apesar da empresa nominar a parcela como prêmio, havia a indicação de que o recebimento da remuneração variável se dava em decorrência da produção alcançada pelo vendedor, e não em virtude de um evento ou circunstância determinados.

Segundo o desembargador, a empresa não esclareceu a regulamentação dos prêmios, tampouco como eram estipuladas as metas, quais critérios eram utilizados para apurar o valor devido aos empregados, o volume atingido e os pagamentos realizados, o que seria de crucial importância para definição da correção dos pagamentos realizados a título de remuneração variável.

TST mantém condenação por discriminação cometida por funcionária de empresa com guia de padronização visual sem pessoas negras

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação de uma empresa de saúde de São Paulo (SP) ao pagamento de indenização a uma empregada negra. O colegiado rejeitou o exame de recurso de embargos contra decisão da Segunda Turma do TST, que havia concluído que o fato de o manual de padronização visual da empresa não ter contemplado pessoas negras caracteriza discriminação racial

Na reclamação trabalhista, uma operadora de atendimento disse que uma das exigências era de que cabelos compridos abaixo dos ombros deveriam ficar sempre presos, e não era permitido o uso de franja. Os cabelos curtos, acima dos ombros e desde que não tivessem franjas, poderiam ser utilizados soltos. Segundo ela, porém, o material do treinamento de padronização visual não fazia referência à cútis ou ao cabelo de pessoas negras e, durante seu treinamento, fora determinado que usasse o seu preso, embora fosse curto e sem franja.

O pedido de indenização foi indeferido pelo juízo de primeiro grau e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP). Mas a Segunda Turma do TST condenou a empresa a pagar R\$ 10 mil por danos morais. Para esse colegiado, a falta de diversidade racial no guia de padronização visual da empresa é uma forma de discriminação, ainda que indireta, e fere a dignidade e a integridade psíquica das pessoas negras, que não se sentem representadas em seu ambiente laboral.

De acordo com a Turma, toda a forma de discriminação deve ser combatida, notadamente a mais sutil de ser detectada, como a institucional ou estrutural, praticada por instituições privadas ou públicas, de forma intencional ou não, com o poder de afetar negativamente determinado grupo racial.

Nos embargos à SDI-1, a empresa alegou que não há dispositivo legal que a obrigue a representar todas as cores e etnias em seus documentos internos.

Contudo, o relator do processo assinalou que os julgados juntados pela defesa para combater a decisão tratam de matérias não analisadas pela Segunda Turma. Nesse sentido, não foi possível apreciar o recurso, conforme impedimento previsto na Súmula 296, item I, do TST.

Engenheiro será indenizado por ser mantido como responsável técnico de empresa após dispensa

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de recurso da Revista Engenharia S.A., de São Paulo (SP), contra condenação por manter um engenheiro como responsável técnico após a rescisão do contrato. A empresa deverá pagar R\$ 65,5 mil de indenização ao profissional.

O engenheiro trabalhou por 25 anos para a Revista e, após a dispensa, em janeiro de 2015, não foi dada baixa de sua responsabilidade técnica junto ao Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia (CREA). Ele alegou que a inércia de mais de 15 meses em providenciar a alteração o impediu de fazer a inscrição de sua própria empresa e resultou em sua citação em processo trabalhista, em que teve de gastar R\$ 1,8 mil em honorários advocatícios. Por isso, requereu salário relativo ao período e indenizações por danos morais e materiais.

Os pedidos foram julgados improcedentes pelo juízo de primeiro grau, que entendeu que o profissional poderia ter providenciado sua exclusão como responsável técnico. Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reformou a sentença.

Segundo o TRT, na extinção do contrato de trabalho de empregado que responde por área técnica regulamentada, o empregador tem obrigação legal e moral de excluir seu nome como responsável técnico. "Valer-se do nome do ex-empregado é uma forma de usufruir de sua força de trabalho intelectual sem sua permissão e sem contraprestação pecuniária", frisou.

Outro aspecto levado em conta pelo TRT foi uma troca de e-mails em que o engenheiro requeria documentos para que ele mesmo pudesse resolver o problema e em que a Revista assumia a responsabilidade pela falta da baixa, alegando "esquecimento".

Segundo o TRT, o "esquecimento" poupou a empresa de contratar outro profissional durante um período. Por essa razão, deferiu a remuneração dos meses em que ele foi mantido como responsável técnico.



Em relação aos danos materiais, o TRT concluiu que a empresa fora negligente na condução do problema, não dando nenhum respaldo ao engenheiro. Condenou-a, então, a pagar 8,5 salários-mínimos como remuneração do período e R\$ 1,8 mil pela contratação de advogado, além da indenização por danos morais.

O relator do agravo de instrumento da empresa, ressaltou, entre outros pontos, que ela pretende reformar a decisão com base em quadro fático distinto do definido pelo TRT. Ainda segundo o ministro, para se chegar a conclusão diferente seria necessário o revolvimento de fatos e provas, procedimento incompatível com a natureza extraordinária do recurso de revista.

Bônus para empregados que não aderiram à greve é discriminatório

A 3ª turma do TST condenou a Pirelli Pneus de Feira de Santana/BA, a pagar a um acabador controlador de pneus a mesma bonificação dada a empregados que não participaram de movimento grevista deflagrado em 2016. Para o colegiado, ao excluí-lo da premiação por ter aderido à paralisação, a empresa adotou conduta antissindical e discriminatória.

Na reclamação trabalhista em que pedia o recebimento da parcela, o trabalhador disse que os empregados da unidade haviam feito uma paralisação de 20/6 a 12/7/16. A empresa, no período, decidiu pagar a quem retornasse às atividades uma bonificação de R\$ 6,8 mil, valor correspondente a praticamente o dobro do valor pago a título de participação nos lucros. Segundo ele, o objetivo era enfraquecer o movimento e esvaziar a importância da greve como instrumento de melhoria nas condições da categoria.

A empresa, por outro lado, argumentou que a bonificação foi paga em razão da sobrecarga de trabalho dos empregados que não aderiram à greve, que contou com a adesão de quase 90% do seu quadro. Com isso, muitos dos que continuaram trabalhando tiveram de lidar com atividades que não faziam parte das suas funções, e a empresa teve de suportar operações que não poderiam ser interrompidas.

O juiz da 4ª vara do Trabalho de Feira de Santana/BA considerou que a empresa havia violado o princípio da isonomia ao pagar o bônus de forma discricionária e sem critérios objetivos e condenou a Pirelli a pagar ao operador os R\$ 6,8 mil.

Contudo, para o TRT da 5ª região, não houve conduta ilegal, antissindical nem discriminatória da empresa porque, como não havia trabalhado no período, o controlador não tinha direito à bonificação.

O ministro José Roberto Pimenta, relator do recurso de revista do trabalhador, concluiu que esse modelo de premiação desrespeita o princípio da isonomia e tem por finalidade impedir ou dificultar o livre exercício do direito de greve, garantido no art. 9º da CF/88.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

GABRIELA CRISTINA OTONI COSTA

E-mail: gotoni@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

MARINA LINS GRACIANA

E-mail: mgraciana@stoccheforbes.com.br

STOCHE FORBES

ADVOGADOS

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