

Clipping



20/07/2016

TST altera cláusula sobre acúmulo de folgas que permitia até 20 dias corridos de trabalho

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho anulou parte de cláusula de convenção coletiva dos trabalhadores de empresas de transporte rodoviário em Pelotas (RS) referente ao sistema de acúmulo de folgas. Segundo o Ministério Público do Trabalho (MPT), que interpôs o recurso ao TST, a cláusula permitia 20 dias corridos de trabalho sem descanso. Segundo a relatora do recurso, ministra Maria Cristina Peduzzi, "é nula a previsão em instrumento coletivo que admita a compensação de descanso semanal remunerado no período de até 30 dias, permitindo jornada de trabalho superior a sete dias consecutivos".

A cláusula fazia parte da convenção coletiva celebrada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário de Pelotas e o Sindicato das Empresas de Transporte Rodoviário de Pelotas em dissídio coletivo. O MPT recorreu ao TST argumentando que a garantia de repouso semanal remunerado tem caráter imperativo e coercitivo, e que a não concessão de folgas semanais coloca em risco a saúde do trabalhador e a segurança da sociedade.

Ao analisar o recurso ordinário em dissídio coletivo, a ministra Peduzzi explicou que a possibilidade de compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República) não implica liberdade negocial absoluta para os sujeitos coletivos. Isso inclui, segundo ela, respeitar parâmetros protetivos das relações de trabalho e do próprio trabalhador, como a tutela da saúde, higiene e segurança.

"Uma das projeções dessa tutela está nos artigos 7º, inciso XV, da Constituição e 1º da Lei 605/1949, que garantem o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", afirmou. Segundo os artigos 1º e 6º do Decreto 27.048/49, que regulamenta a Lei 605/1949, o descanso remunerado deve ser usufruído no período de uma semana, isto é, no ciclo de sete dias.

No caso julgado, a ministra observou que a cláusula previa uma espécie de compensação em que a duração do trabalho se estendia por sete dias consecutivos ou mais, com a posterior concessão do descanso semanal remunerado ou feriado trabalhado, resultando num sistema de acúmulo de folgas. A decisão da SDC excluiu apenas a possibilidade quanto ao descanso semanal, mas não quanto aos feriados.

"A concessão de folga após o sétimo dia desnatura o repouso semanal", ressaltou a relatora, assinalando que, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 410 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho viola o artigo 7º, inciso XV, da Constituição.

20/07/2016

Turma mantém negativa de indenização por danos morais a vendedora que transportava joias entre lojas

Uma ex-vendedora da joalheria Bergerson Joias e Relógios Ltda., de Curitiba (PR), não será indenizada por danos morais pelo transporte de joias entre as lojas. A Quinta Turma do Tribunal Superior manteve decisão que entendeu que a trabalhadora não foi exposta a risco concreto, uma vez que o transporte era feito de forma esporádica e ela não usava qualquer identificação do estabelecimento.

A trabalhadora ajuizou ação alegando que a atividade expunha sua integridade física e moral aos riscos, pois era geralmente feita a pé ou através de transporte público, sem qualquer segurança específica. A joalheria, no entanto, afirmou que a empresa tinha serviço de malote entre as unidades e raramente, apenas quando o malote não passava, pedia que os vendedores transportassem de até três peças dentro da bolsa. Alegou também que não ficou comprovado qualquer dano ou prejuízo à vendedora, ao ressaltar que nenhum dos empregados foi assaltado durante o percurso.

O juízo da 9ª Vara do Trabalho de Curitiba entendeu que a Bergerson Joias expôs a empregada a risco e condenou a joalheria ao pagamento de R\$ 3 mil de indenização por danos morais. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, porém, reformou a sentença, destacando o fato de que o transporte era realizado esporadicamente e de forma descaracterizada pelas vendedoras. Segundo o Regional, o mero transporte de valores por empregados não enseja indenização por danos morais. "A tarefa desempenhada pela autora não necessitava ser realizada por empresa de vigilância e de transporte de valores, de modo que não há ilícito", concluiu.

No recurso de revista ao TST, a trabalhadora apontou violação ao artigo 3ª da Lei 7.102/83, que regulamenta os serviços de vigilância, alegando que não compete aos vendedores a tarefa de transporte de valores, que deve ser exercida por empresas especializadas ou por empregados do próprio estabelecimento devidamente preparados.

No entanto, o ministro Caputo Bastos, relator, considerou que a norma apontada não guarda pertinência com o caso julgado, já que a lei trata especificamente da vigilância de estabelecimentos financeiros. O ministro também destacou que o acórdão do TRT-PR analisou detalhadamente os autos para chegar à conclusão de que a trabalhadora não ficou exposta a perigo concreto capaz de justificar reparação financeira. Para o relator, o recurso não mereceu conhecimento, pois seria necessário o reexame de fatos e provas para se chegar a uma conclusão diversa daquela da corte regional, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.



20/07/2016

Motorista de caminhão é indenizado por constantes roubos de carga

A 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou a Souza Cruz S/A ao pagamento de R\$ 20 mil, a título de danos morais, a um motorista de caminhão que foi vítima de reiterados assaltos no exercício da função.

A decisão, que seguiu o voto do relator do acórdão, desembargador Marcelo Antero de Carvalho, reformou a sentença, de 1º grau, que havia indeferido o pedido do trabalhador.

O obreiro foi admitido pela fábrica de cigarros em junho de 2011, para atuar no setor de entregas, com base no estabelecimento da Pavuna, na Zona Norte da capital, e dispensado em agosto de 2013. Na petição inicial, ele informou que, no desempenho de suas atividades, foi assaltado cerca de dez vezes, ocasiões em que foi submetido a ameaças de morte, o que lhe acarretou medo de trabalhar.

Em depoimento, o preposto da empresa confessou que ocorrem roubos habituais de cargas, em média, de duas a três vezes por semana e que já houve situações com o disparo de tiros. A Souza Cruz, inclusive, dispõe de um mecanismo acionado em caso de assaltos: um advogado acompanha o empregado até a delegacia e, posteriormente, há atendimento de psicólogo à vítima. As testemunhas ouvidas em juízo corroboraram a versão do trabalhador. Uma delas ressaltou que o obreiro chegou a ser sequestrado em uma ocasião. Outra acrescentou que alguns carros de entrega eram acompanhados por escolta armada.

Para o desembargador Marcelo Antero de Carvalho, os depoimentos deixaram claro que a fábrica de cigarros expôs o motorista a situação de risco, uma vez que as mercadorias a serem entregues estavam sujeitas a constantes roubos. "Certamente o motorista em atividade externa realizava uma atividade de risco, especialmente quando transportava carga com valor comercial. Trata-se de responsabilidade objetiva", pontuou o magistrado em seu voto, ao explicar que "a culpa da empresa é inerente a sua atividade perigosa, ante a atividade de risco potencial à integridade física e psíquica do trabalhador, de forma que há responsabilidade no caso de assalto ao empregado que está em serviço".



21/07/2016

JT-MG invalida dispensa de empregado da Copasa dependente de álcool e crack (21/07/2016)

Com base no voto do juiz convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, a 8ª Turma do TRT de Minas confirmou a sentença que considerou inválida a dispensa pela Copasa de um empregado dependente de álcool e crack e determinou a reintegração dele ao emprego. No caso, ficou comprovado que o trabalhador se encontrava sob o efeito de substância entorpecente quando praticou as faltas que ensejaram a dispensa, entendendo os julgadores que ele estava incapaz de entender o caráter ilícito e lesivo das condutas adotadas.

Na condição de sociedade de economia mista, que integra a administração pública indireta do Estado de Minas Gerais, a Copasa motivou o ato de rompimento do contrato. Ela apresentou o processo administrativo instaurado que culminou na dispensa do reclamante por justa causa. Nele, constou que o empregado apresentou comportamento incompatível com a função, foi advertido por ter se ausentado sem prévio aviso e suspenso por dirigir veículo sem ter credenciamento e depois por ter se apropriado de uma motocicleta da empresa. Finalmente, foi surpreendido furtando hidrômetros da empresa em três ocasiões. O próprio reclamante confessou os furtos, apontando, no entanto, que estaria sob efeito de drogas quando tudo ocorreu.

Conforme observou o julgador, o quadro de dependência de álcool e crack era de conhecimento da empresa, tanto que ela chegou a inscrevê-lo no Programa de Prevenção e Atendimento ao Sujeito em relação ao Álcool e às Drogas (PASA), em 2010. Houve tentativa de encaminhamento para tratamento em clínicas conveniadas, mas sem sucesso. Um relatório apresentado revelou que o trabalhador não possuía motivação para mudança de comportamento, nem disponibilidade para abstinência de consumo de substâncias psicoativas, mesmo depois de diversas internações em clínicas especializadas. Em abril de 2013, a comissão do PASA desistiu do tratamento por entender que o prognóstico do empregado era desfavorável à recuperação.

Embora reprovando os furtos praticados pelo agente de saneamento, o relator considerou que o empregado não poderia ser dispensado, por se encontrar incapaz de entender a ilicitude do fato. "O empregado estava premido da necessidade de apropriar-se de algum objeto patrimonial para que pudesse vendê-lo e assim conseguir dinheiro para saciar o vício físico-químico", registrou no voto. Para o julgador, não se pode admitir que a penalidade máxima existente no Direito do Trabalho seja utilizada para punir um empregado com doença crônica grave. Ele não identificou o dolo e a culpa no caso, ponderando que o crack retira do usuário a capacidade de discernimento e de autocontrole, alijando-o de sua própria vontade. Ademais, lembrou que o agente de saneamento poderá ter direito a aposentadoria por invalidez, caso não haja recuperação para a doença.

"Não se poderia validar a dispensa tal qual perpetrada, deixando esse empregado, neste momento de extrema vulnerabilidade e que mais necessita de apoio familiar e social, à margem de sua própria sorte", prosseguiu, frisando que a dispensa do empregado doente também afronta aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da função social da empresa e da proteção da saúde. Isto porque, além de excluí-lo do mercado de trabalho, o deixa sem as proteções de que mais necessita em situação de doença. "Em se tratando de patologia crônica, a reclamada não deveria ter desistido do trabalhador tão rapidamente, sem antes optar por afastá-lo do trabalho, continuando o tratamento médico iniciado, mas interrompido em 2013, e até encaminhá-lo ao INSS para tratamento mais efetivo e eventual recebimento de benefício previdenciário", ressaltou no voto.

A minuciosa decisão também se referiu a jurisprudência no sentido de vedar a dispensa do empregado acometido de alcoolismo crônico, doença catalogada no índice da Organização Mundial de Saúde, referência F.10.2, como "transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência". Segundo o magistrado, a justificativa é que o empregado que sofre de alcoolismo crônico deve ser encaminhado para tratamento e receber da empresa o apoio necessário para sua recuperação. O alcoólatra não pode ser dispensado em razão da compulsão que o impele a consumir descontroladamente a substância psicoativa responsável por retirar-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos.

Ainda de acordo com as ponderações do julgador, a mesma situação se verifica quanto à dependência física de outras drogas que incapacitem o trabalhador para suas atividades. Como exemplos, foram citados a maconha, cocaína e o crack, pois também são tratados pela medicina como doença (CID 10 F, 14, 17, 19), em razão da síndrome de abstinência.

"Ao invés de optar pela rescisão do contrato, competia à empregadora, seja por motivos humanitários, seja pela função social da empresa, afastá-lo do trabalho a fim de proporcionar-lhe tratamento médico, e até encaminhá-lo ao INSS para

eventual recebimento de benefício previdenciário caso entendesse que a patologia era insusceptível de recuperação", constou da ementa do voto. Acompanhando o relator, os julgadores decidiram negar provimento ao recurso da Copasa para manter a sentença que declarou nula a dispensa e determinou a reintegração do agente de saneamento ao trabalho.

21/07/2016

Juiz decide: uso de vestimentas festivas não ofende direito de imagem do empregado

A imagem das pessoas é protegida pela Constituição Federal em seu artigo 5º, V e X, e a legislação brasileira condiciona o direito de uso da imagem da pessoa à previa autorização (artigo 20 do Código Civil). Inclusive, a Súmula 35 do TRT-MG reflete o entendimento predominante no Regional no sentido de que, a imposição pela empregadora de uso de uniforme com logotipos de produtos comercializados na empresa, sem que haja a concordância do empregado e compensação econômica, viola o direito de imagem do trabalhador, conferindo-lhe o direito à indenização por dano moral.

Mas, e quando a exigência diz respeito ao uso pelo empregado das vestimentas próprias das épocas festivas (ex: festa junina, natal, carnaval). Haverá ofensa ao direito de imagem, com prejuízos morais ao trabalhador? Para o juiz Luis Henrique Santiago Santos Rangel, titular da 9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a resposta a essa pergunta é negativa. Segundo ele, o uso dessas vestimentas não traz constrangimentos ao trabalhador e nem serve para depreciar sua imagem. Assim, não lhe causa danos morais.

O magistrado analisou uma ação trabalhista ajuizada por um empregado de uma grande rede de lojas do comércio varejista que atua em Minas, tratando, justamente dessa situação. Ou seja, alegando violação do direito de imagem pela obrigatoriedade do uso de vestimentas festivas no trabalho, o reclamante pretendia receber da empresa indenização por danos morais. Mas ele não teve seu pedido acolhido pelo julgador.

Por meio da prova testemunhal, o juiz confirmou que, de fato, a empresa exigia do reclamante, assim como dos demais empregados, o uso de chapéu de palha e camisa listrada no período junino, gorro em época de natal e colares havaianos e outros adornos no período de carnaval. Mas, na visão do magistrado, a conduta da empregadora não pode ser considerada abusiva, de forma a causar danos morais ao trabalhador, pois não o expõe a qualquer situação vexatória.

"É de se esperar que um cliente observe o empregado com tais vestimentas como uma pessoa integrada ao momento festivo, e não como alguém inferior ou que estivesse sendo depreciado", ponderou o julgador. Nessa linha de pensamento, ele concluiu não existir, no caso, abuso do poder diretivo do empregador, nem ofensa ao direito de imagem do trabalhador, rejeitando o pedido do reclamante de indenização por danos morais. As partes apresentaram recursos que se encontram em trâmite no TRT-MG.

19/07/2016

LATAM deve pagar adicional de periculosidade a copiloto que acompanhava procedimentos de abastecimento de aeronaves

A LATAM Linhas Aéreas deve pagar adicional de periculosidade, equivalente a 30% do valor do salário básico recebido, a um copiloto que fazia inspeção de aviões durante os procedimentos de abastecimento. No entendimento da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), a exposição do trabalhador a inflamável, mesmo de forma intermitente, fez com que seu trabalho possa ser considerado como perigoso. A decisão confirma, neste aspecto, sentença da juíza Anita Lübbe, da 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O contrato do copiloto, segundo dados informados no processo, durou de dezembro de 2006 a março de 2011. Ao ajuizar a ação trabalhista, ele alegou que esteve exposto a riscos durante os procedimentos de abastecimento dos aviões, já que fazia inspeções ao redor das aeronaves enquanto os técnicos da empresa fornecedora colocavam combustível nos tanques. O procedimento, segundo o copiloto, oferece risco de explosão dada a alta quantidade de inflamável envolvida.

A LATAM Linhas Aéreas, entretanto, contestou as alegações, sob o argumento de que o copiloto é responsável por tarefas internas, como checagem dos registros de bordo, reunião da tripulação, pilotar o avião nos períodos em que o piloto se afasta do comando, coletar documentos, inserir dados nos sistemas do avião, pedir autorizações de voo, entre outros. Atividades que, conforme a empresa, não exigiam a saída do copiloto de dentro das aeronaves e, como consequência, sem exposição à área de risco.

No entanto, para a relatora do caso na 5ª Turma do TRT-RS, desembargadora Karina Saraiva Cunha, a prova pericial demonstrou que, além das tarefas listadas acima, realizadas, de fato, dentro do avião, o copiloto era responsável pela inspeção externa de itens como pneus, freios, tubo "pitot", entre outros. Também realizava o acompanhamento propriamente dito do abastecimento e do carregamento dos aviões. A magistrada destacou, também, que essas inspeções duravam, para voos nacionais, cerca de 30 minutos, e entre 60 e 120 minutos no caso de preparação da aeronave para rotas internacionais. Como informou o perito, um dos dois modelos operados pelo copiloto, o MD-11, da empresa Boeing, podia armazenar 90 mil litros de combustível para trajetos maiores e cerca de 17 mil no caso de rotas menores, colocados nos nove tanques da aeronave em períodos de 45 e 20 minutos de abastecimento, respectivamente. O especialista explicou que a quantidade de combustível faz com que toda a área de operação seja considerada de risco.

Ainda de acordo com as explicações do perito, a atividade pode ser enquadrada como perigosa, em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 16 do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (NR-16). Nesse sentido, a relatora considerou cabível o pagamento de adicional, porque a atividade seria perigosa mesmo que a exposição fosse intermitente, como preconiza a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. O entendimento foi seguido por unanimidade pelos demais integrantes da Turma Julgadora.



19/07/2016

Motorista submetido à jornada de trabalho Excessiva Receberá Indenização Por Dano Existencial

Afastado do convívio familiar em consequência da jornada excessiva de trabalho, um motorista de Jundiaí conquistou o direito de ser indenizado por dano existencial. Em decisão unânime, os desembargadores da 11ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região condenaram a empresa Transpaese Transporte a pagar R\$ 20 mil ao empregado. Ao analisar o processo, eles constataram que a transportadora submetia o trabalhador a uma jornada que o afastava do convívio social e contribuía para desestruturar sua família.

Além da transportadora, também foi condenada subsidiariamente a indústria Amcor Rigid Plastics do Brasil, para quem o motorista prestava serviços.

O motorista trabalhou para a transportadora por quatro anos, com jornadas diárias de doze horas e alternância semanal de turnos. Por quatro dias seguidos, ele trabalhava das 5h30 às 17h30, folgava dois dias e, na sequência, laborava por mais quatro dias das 17h30 às 5h30. No pedido apresentado à Justiça do Trabalho, o motorista afirmava que a jornada excessiva o impedia de ter momentos de lazer e de desfrutar da convivência familiar e social.

"A jornada excessiva afasta o trabalhador do convívio social, desestrutura sua família, acarreta doenças e, por outro lado, presta-se a um aumento trespouco de lucro que raramente é repassado ao empregado", afirmou o desembargador-relator João Batista Martins César. Ele também destacou que a limitação da jornada de trabalho é uma conquista histórica de movimentos operários, responsáveis por impulsionar a criação de outros regramentos trabalhistas.

A empresa contra-argumentava dizendo que a jornada de 4x2, com turnos alternados, estava prevista em convenção coletiva. Na decisão, o desembargador João Batista Martins César explicou que são inválidas normas coletivas que estabeleçam jornada superior a oito para turnos de revezamento. De acordo com a Orientação Jurisprudencial 360 do Tribunal Superior do Trabalho, o trabalhador que exerce as atividades em turnos alternados (diurnos e noturnos) tem direito à jornada especial de seis horas.

Além da indenização por dano existencial, o motorista receberá horas extras, com pagamento de adicional de 50% calculados sobre as horas que excederem a sexta diária. (Processo: 0000954-53.2014.5.15.0021)



Consultor Jurídico

www.conjur.com.br

20/07/2016

Servidores que não puderam trabalhar por problema no prédio receberão benefícios

Os servidores que trabalham no Fórum de Atibaia, em São Paulo, receberão os auxílios transporte e alimentação que deveriam ter sido pagos entre julho e setembro

de 2014. A decisão é do Conselho Nacional de Justiça e os benefícios não foram pagos na época porque o prédio ficou fechado por problemas estruturais.

A decisão do CNJ reforma entendimento do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, que não aceitou pedido de providências contra o desconto do pagamento dos auxílios. Para o TJ-SP, a dedução salarial é embasada nas leis estaduais 7.524/91 e 6.248/88, que condicionam o pagamento dos benefícios aos dias efetivamente trabalhados.

Acompanhando o voto divergente apresentado pelo conselheiro Fernando Mattos, a maioria dos conselheiros entendeu que as leis estaduais não autorizam o TJ-SP a deixar de pagar os auxílios quando o expediente é suspenso, mas os servidores ficam à disposição da Administração. Para o conselheiro, o afastamento decorrente de caso fortuito ou força maior deve ser considerado como efetivo exercício, conforme jurisprudência pacificada do Superior Tribunal de Justiça.

Inaugurado em 2003, o Fórum de Atibaia foi interditado em maio de 2014, depois que partes do prédio começaram a “afundar” e apresentar rachaduras, e voltou a funcionar parcialmente em agosto do mesmo ano. Antes disso, a reabertura do prédio foi adiada quatro vezes. A primeira reabertura foi programada para 30 de maio de 2014, alterada para 13 de junho, novamente mudada para 27 de junho e, por fim, 11 de julho.

Mas só um ano depois, em maio de 2015, que os prazos processuais voltaram a correr no Fórum de Atibaia. À época do fechamento do fórum, funcionários disseram que os problemas no edifício tiveram início em 2005, apenas dois anos depois de sua inauguração. Um laudo encomendado pelo Tribunal de Justiça de São Paulo concluiu que é possível resolver a situação, mas ainda se estuda se a reforma é viável economicamente. Com informações da Assessoria de Imprensa do CNJ.

SóNotícias®

20/07/2016

TRT condena hospital em Mato Grosso por insalubridade

O município de Cuiabá foi condenado e deverá regularizar o ambiente de trabalho do Hospital Municipal e Pronto-Socorro de Cuiabá. A sentença se refere a constatação de problemas verificados na unidade em fiscalização realizada há cinco anos pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), conforme informações da assessoria.

Entre os problemas estavam: forro solto, presença de mofo, escadas sem corrimão, falta de papel toalha e sabonete líquido para limpeza das mãos, vasos sanitários sem assento, portas sem fechaduras, cadeiras com defeitos em assentos ou encostos, extintores com as cargas vencidas, ausência de alvará de funcionamento, recipientes de lixo sem tampa e muita sujeira.

Esse foi o ambiente encontrado por ocasião do ajuizamento de ação civil pública contra a administração da unidade e o município. A condenação definitiva de ambos pela 1ª Turma de Julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (TRT-MT) saiu só agora. Isto porque conflito de competências entre a Justiça Estadual e a Justiça do Trabalho atrasou o julgamento da ação e só foi resolvido

quando o Tribunal Superior do Trabalho (TST) atendeu ao pedido do MPT e determinou o retorno dos autos à 8ª Vara do Trabalho de Cuiabá.

Na sentença de primeiro grau, proferida no ano passado, a juíza Leda Borges de Lima deferiu 25 das 32 medidas apontadas pelos procuradores do Trabalho como necessárias para que o HPSMC garantisse aos trabalhadores, tanto celetistas quanto servidores públicos estatutários, um meio ambiente de trabalho saudável.

Recentemente, a 1ª Turma de Julgamento do TRT, reconhecendo recurso interposto pelo MPT, complementou a decisão, atendendo também aos outros sete pedidos, entre eles: garantir a conservação e higienização dos materiais e instrumentos de trabalho e recipientes e meios de transporte adequados para materiais infectantes, fluídos e tecidos orgânicos; segregar, acondicionar e transportar resíduos de maneira adequada; fornecer condições de conforto para a realização das refeições; e manter, nos locais de trabalho, pisos sem saliências e depressões e cobertura que assegure proteção contra a chuva.

Após a intimação, o Município terá prazo de 30 dias para cumprir as determinações judiciais, sob pena de multa diária de 10 mil reais.

A procuradora do Trabalho Thaylise Campos Coleta de Souza Zaffani, que conduz ação, falou sobre a importância da decisão, ressaltando que o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes direitos humanos e fundamentais do trabalhador e integra o conceito mais amplo de dignidade da pessoa humana.