

INFORME Trabalhista

Parcelamento das verbas rescisórias

Acordo coletivo pode prever pagamento parcelado de verbas rescisórias, decide TRT da 18^a Região (GO)

P 03

É possível H.E. em licença médica?

Enfermeira de Natal é condenada por solicitar horas extras em período de licença médica

P 04

Sobreaviso e celular corporativo

Uso de celular corporativo sem restrição de locomoção do empregado é insuficiente para caracterizar regime de sobreaviso, decide TRT da 3^a Região (MG)

P 05

Intrajornada reduzida espontaneamente

Empresa do Rio de Janeiro não pode ser penalizada por intervalo intrajornada reduzido por vontade do empregado

P 06

sumário

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

abril / 2021

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, trazemos diversas decisões que foram proferidas pelos Tribunais Trabalhistas no mês de Março de 2021.

Dentre as decisões em questão, destacamos uma específica na qual uma empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais em razão de ter dispensado um empregado que estava, à época, realizando tratamento oncológico. Um dos argumentos utilizados pelo Magistrado foi a aplicação da Lei 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego e também em sua manutenção. Além disso, o Tribunal destacou a necessidade de valorização do trabalho humano e da justiça social, sendo que o interesse do empregador em obter maior produtividade com o menor custo, ainda que legítimo, seria considerado arbitrário.

No mais, você também encontrará decisões relativas a temas como transferência de empregados, multa em razão de descumprimento de cotas, vínculo empregatício, entre outros.



03

Parcelamento das verbas rescisórias

Acordo coletivo pode prever pagamento parcelado de verbas rescisórias, decide TRT da 18ª Região (GO)

04 É possível H.E. em licença médica?

Enfermeira de Natal é condenada por solicitar horas extras em período de licença médica

05 Sobreaviso e celular corporativo

Uso de celular corporativo sem restrição de locomoção do empregado é insuficiente para caracterizar regime de sobreaviso, decide TRT da 3ª Região (MG)

06 Intrajornada reduzida espontaneamente

Empresa do Rio de Janeiro não pode ser penalizada por intervalo intrajornada reduzido por vontade do empregado

Salário e a Covid 07

Empresa de Manaus é condenada a indenizar empregado que ficou sem salário após ser contaminado pela covid-19

Indenização por dispensa de doença 11

Eletricista despedido após exame constatar cardiopatia grave deve ser indenizado

Suspensão de Execução na pandemia 14

Negado pedido de suspensão de execução feito por empresa de transporte que teve sua receita impactada durante a pandemia

Reintegração de empregado arrependido 17

Bancário que pediu demissão durante a pandemia no Rio Grande do Norte e se arrependeu deverá ser reintegrado

Voluntário não possui vínculo 19

Voluntário de Goiás não consegue reconhecimento de vínculo empregatício com instituição social

Celular corporativo para uso pessoal? 23

Vendedora de Porto Alegre que teve descontos salariais referentes a supostas ligações telefônicas particulares deve ser resarcida

Enfermeira em teletrabalho 09

Pleno do TRT da 13ª Região (PB) mantém decisão que permite que enfermeira grávida de hospital universitário retome teletrabalho

Mais uma indenização por dispensa de doença 12

Empresa de bebidas de Campinas é condenada a pagar indenização por dispensa de empregado com câncer

Transferência compulsória é proibida 16

Liminar impede banco estatal de transferir compulsoriamente seus empregados em São Paulo

Lei cotas gera multa 18

Empresa de tecnologia de São Paulo é multada por descumprir lei de cotas para pessoas com deficiência

Aposentadoria por invalidez cancelada 20

Bancário de MG dispensado após cancelamento de aposentadoria por invalidez será indenizado por danos morais

Limitação de responsabilidade do empregador 25

TRT da 3ª Região (MG) não constata culpa de empregador em caso de educadora social agredida por interna em instituição de acolhimento de adolescentes



Parcelamento das verbas rescisórias

Acordo coletivo pode prever pagamento parcelado de verbas rescisórias, decide TRT da 18ª Região (GO)

Empresa demitiu os todos funcionários e, por isso, celebrou acordo com sindicato da categoria para pagar valores de forma parcelada

11/03/2021 - Quando houver um acordo homologado entre a empresa e o sindicato dos empregados que permita o pagamento parcelado das verbas rescisórias, é indevida a multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Com esse entendimento, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) negou provimento ao recurso de uma trabalhadora que pretendia receber a multa por atraso no pagamento de verbas rescisórias.

De acordo com o recurso, uma empresa dispensou coletivamente vários funcionários e, por isso, celebrou um acordo com o sindicato dos empregados. Esse ajuste foi homologado judicialmente e com anuência do Ministério Público do Trabalho de Goiás (MPT-18), sendo que um dos itens foi o pagamento parcelado das verbas rescisórias dos trabalhadores.

O relator, desembargador Geraldo Nascimento, ao apreciar o recurso, ponderou que a alegação da trabalhadora para receber a multa por atraso foi a ocorrência da quitação das verbas rescisórias de forma parcelada e, por isso, teria havido atraso.

O relator salientou não haver vedação legal para que, por meio de acordo coletivo válido, seja estipulado o pagamento parcelado das verbas rescisórias em prazo superior ao da lei. Ele apontou jurisprudência do TRT 18 e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no sentido de que o direito dos empregados ao pagamento das verbas trabalhistas, conforme o artigo 477 da CLT e seus parágrafos, não se enquadra como direito de indisponibilidade absoluta, “mostrando-se plenamente possível a sua transação por meio de instrumento de negociação coletiva”.

Por fim, o desembargador manteve a sentença que indeferiu a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)

É possível H.E. em licença médica?

Enfermeira de Natal é condenada por solicitar horas extras em período de licença médica

Profissional deverá pagar por litigância de má-fé

29/03/2021 - A 7^a Vara do Trabalho de Natal (RN) condenou uma ex-enfermeira da Esho Empresa de Serviços Hospitalares S.A. a pagar por litigância de má-fé por solicitar o pagamento de horas extras no período em que estava afastada por auxílio-doença.

Para o juiz Alexandre Érico Alves da Silva, a enfermeira incorreu na hipótese prevista nos incisos II e III do art. 80 do CPC, posto que se utilizou da máquina judiciária para conseguir objetivo ilegal.

A enfermeira prestou serviço para a empresa de fevereiro de 2002 a outubro de 2018.

Na reclamação trabalhista, ela solicitou a retificação da CTPS e pagamento de horas extras diárias não pagas, incluído o período em que estava afastada do serviço.

De acordo com o juiz Alexandre Érico Alves da Silva, o fato da enfermeira se utilizar do Judiciário para buscar a reparação de um direito que entende ter sido lesado não necessariamente corresponde a atitude temerária.

Para ele, o acesso à Justiça deve ser garantido ao cidadão quantas vezes for necessário, desde que buscado de forma responsável e de boa-fé.

Ele ressaltou, no entanto, que a enfermeira buscou o benefício de horas extras no processo durante o período em que, reconhecidamente, estava afastada da empresa recebendo benefício de auxílio-doença.

Embora ela tenha feito ressalva de que o auxílio foi encerrado em janeiro/2017, mas, na verdade, esse benefício somente foi encerrado em janeiro/2018.

O valor da condenação por litigância de má-fé foi de R\$ 226,18 (1% do valor atribuído a causa), descontado do montante a ser recebido pela enfermeira na ação trabalhista.

Fonte: TRT da 21^a Região (RN)

Sobreaviso e celular corporativo

Uso de celular corporativo sem restrição de locomoção do empregado é insuficiente para caracterizar regime de sobreaviso, decide TRT da 3ª Região (MG)

Para desembargadores, profissional não conseguiu comprovar os fatos alegados

26/03/2021 - Por unanimidade, os julgadores da Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) decidiram que o simples fato de o trabalhador portar celular corporativo não caracteriza o regime de sobreaviso.

O caso julgado pelo colegiado envolveu ex-empregado de uma gráfica que teve negado o pedido de pagamento de horas de sobreaviso pelo juízo da 5ª Vara do Trabalho de Contagem. Em seu recurso, o trabalhador argumentou que sempre trabalhou em regime de plantão, inclusive durante suas folgas, por solicitação da empregadora. Invocou, para tanto, a aplicação do artigo 244, parágrafo 2º, da CLT, alegando que

permanecia à disposição da empresa para chamados a qualquer momento.

No entanto, o juiz convocado Delane Marcolino Ferreira, como relator, não lhe deu razão e negou provimento ao recurso em seu voto condutor. O relator explicou que a caracterização da hipótese legal exige que o trabalhador permaneça na própria residência, com restrição na possibilidade de locomoção, o que não era o caso.

Sobreaviso

O magistrado mencionou a Súmula 428, I, do TST, segundo a qual a mera utilização de instrumentos telemáticos ou informatizados, como telefones celulares, ainda que fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

Ainda, conforme o item II do verbete sumulado, destacou que se considera em regime de sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle do empregador por meio de telefone celular, bip, tablet ou similares, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Para o relator, cabia ao autor da ação provar suas alegações, o que não fez (artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC). É que nenhuma testemunha foi arrolada e o representante da empresa ouvido pelo juízo apenas informou que a em-

presa "começou a fornecer telefone corporativo em 2008, permanecendo o autor até o fim de seu contrato com o telefone; que os meios de a empresa contatar os trabalhadores eram celular e telefone fixo".

Na avaliação do juiz convocado, ainda que o empregado portasse celular corporativo, podendo, eventualmente, ser acionado fora da jornada ordinária de trabalho para resolver algum problema pontual, o fato, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

"Sem a comprovação da obrigatoriedade permanência do trabalhador na própria residência, com restrição na liberdade de locomoção, encargo probatório do reclamante, remanesce o desprovimento da pretensão", destacou ao final, mantendo a decisão de primeiro grau que rejeitou o pedido.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

Intrajornada reduzida espontaneamente

Empresa do Rio de Janeiro não pode ser penalizada por intervalo intrajornada reduzido por vontade do empregado

Trabalhador admitiu que não parava a hora completa para adiantar as viagens no caminhão

25/03/2021 - A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) deu provimento ao recurso ordinário interposto por uma empresa distribuidora, condenada na primeira instância ao pagamento do intervalo intrajornada de um ajudante de caminhão.

O entendimento do colegiado foi que a empresa não poderia ser penalizada, já que o empregado deixava de usufruir o intervalo de uma hora para repouso e alimentação com intuito de adiantar sua viagem. Por unanimidade, os magistrados acompanharam o voto da relatora, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos.

Na petição inicial, o trabalhador disse que foi admitido pela empresa J. Araújo Distribuidora Importação Exportação S.A. em 1º de setembro de 2006, para exercer a função de ajudante de

caminhão, sendo dispensado sem justa causa no dia 5 de maio de 2017. Alegou que trabalhava de segunda a sexta-feira e feriados, das 5h às 21h, e três vezes por semana, das 5h às 14h, sem intervalo integral para refeição. Disse que usava de 30 a 40 minutos de intervalo intrajornada, comendo dentro do caminhão com ele parado. Assim, postulou o pagamento das horas extras pela supressão do intervalo intrajornada.

Descanso

O juízo de origem julgou procedente em parte o pedido para condenar a empresa a pagar o intervalo intrajornada suprimido com reflexos nos repousos remunerados, nos 13º salários, nas férias com 1/3, no aviso-prévio e no FGTS, com 40%. Inconformada com a decisão, a empresa recorreu, alegando não haver qualquer ordem para que o trabalhador deixasse de gozar seu intervalo intrajornada.

Ao analisar o caso, a relatora do acórdão, desembargadora Maria das Graças Paranhos, fundamentou seu voto no depoimento de uma testemunha e do próprio trabalhador, já que ele admitiu não haver proibição para usar o intervalo intrajornada integral. "Logo, se não usufruía do intervalo de uma hora para repouso e alimentação, é porque tinha a pretensão de adiantar a

viagem. Em consequência, não pode a empresa ser penalizada, com a condenação ao pagamento do intervalo intrajornada", concluiu a magistrada. Ela observou, ainda, que nos registros de ponto juntados aos autos há marcação de intervalo intrajornada, pré-assinalado, o que é permitido pelo artigo 74, §2º, da CLT.

Os desembargadores da Segunda Turma do TRT 1, por unanimidade, acompanharam o voto e deram provimento ao recurso da empresa, para excluir da condenação o pagamento de horas extras referentes ao intervalo intrajornada e reflexos. Com a inversão do ônus da sucumbência, foi estipulada custas pelo trabalhador no valor de R\$900, mas ele não precisará arcar com essa despesa por ser beneficiário da gratuidade de justiça.

Fonte: TRT da 1ª Região (RJ)



Salário e a Covid

Empresa de Manaus é condenada a indenizar empregado que ficou sem salário após ser contaminado pela covid-19

Juízo da 7ª Vara do Trabalho de Manaus reconheceu que o profissional permaneceu por quase cinco meses no chamado "limbo jurídico"

23/03/2021 - O juiz do trabalho substituto Ramon Magalhães Silva, da 7ª Vara do Trabalho de Manaus (AM), condenou uma empresa prestadora de serviços ao estado do Amazonas a pagar salários atrasados, verbas rescisórias e indenização por danos morais a um empregado que ficou quase cinco meses sem renda após adoecer de covid-19. A condenação totaliza R\$ 26.585,52.

A empresa deverá, ainda, comprovar o recolhimento do FGTS de todo o período do vínculo empregatício e efetuar a baixa na carteira de trabalho, registrando a data de saída, reconhecida em juízo como pedido de demissão do profissional, considerando que já tem um novo emprego.

Como se trata de um trabalhador que prestou serviço terceirizado, exercendo

a função de agente de ressocialização, o Estado do Amazonas foi condenado subsidiariamente a pagar a dívida trabalhista porque o magistrado considerou que não ficou comprovada a efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços pelo ente público.

A ação foi ajuizada em outubro de 2020 e a sentença proferida no último dia 12 de março. Ainda cabe recurso.

Limbo jurídico

O juiz do trabalho substituto Ramon Magalhães Silva entendeu que a empresa não prestou o auxílio adequado no encaminhamento do reclamante ao órgão previdenciário, o que o deixou no chamado “limbo jurídico trabalhista previdenciário”.

Essa situação ocorreu entre os meses de abril e agosto de 2020, quando o empregado não estava apto para desempenhar suas atividades, não recebeu o benefício previdenciário e nem o salário pelo empregador. “O salário é a parcela contraprestativa paga pelo empregador em razão dos serviços prestados pelo trabalhador (art. 457, caput, da CLT). Consiste na principal obrigação do empregador oriunda do contrato de trabalho”, salientou o magistrado na decisão.

Com base nas provas dos autos, que incluíram atestados médicos e áudios, o

juiz destacou a angústia do reclamante com o trâmite do benefício no INSS. “Nada lhe foi esclarecido. Verifico ainda que os áudios evidenciam que o reclamante esteve procurando a empresa para tentar uma solução. A empresa, por sua vez, indicava sugestões, mas não prova ter prestado auxílio efetivo”, pontuou.

Nesta situação - prosseguiu o magistrado - está sedimentado na jurisprudência que cabe ao empregador adimplir a remuneração do período, uma vez que o risco da atividade a ele pertence (art. 2º da CLT), além dos princípios constitucionais do valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF) e função social da empresa (art. 170, III, da CF).

Dano moral

O magistrado entendeu que ficaram comprovados todos os elementos ensejadores do dano moral, cabendo, portanto, a reparação ao trabalhador.

Sobre o atraso salarial superior a três meses, ele acrescentou que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já possui o

entendimento consolidado pelo cabimento do dano moral presumido.

A indenização por danos morais foi fixada em R\$ 7.554,00, valor equivalente a três vezes a remuneração do autor da ação.

Fonte: TRT da 11ª Região (AM/RR)



Enfermeira em teletrabalho

Pleno do TRT da 13^a Região (PB) mantém decisão que permite que enfermeira grávida de hospital universitário retome teletrabalho

Processo foi julgado no dia 18/03 durante sessão telepresencial de forma unânime

23/03/2021 - O Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 13^a Região (PB) manteve, por unanimidade, decisão do juízo da 1^a Vara do Trabalho de Campina Grande, em Mandado de Segurança, mantendo a sentença que determinou à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) a se abster de exigir que uma enfermeira, atuante no Hospital Universitário Alcides Carneiro (HUAC), localizado em Campina Grande, retome o trabalho presencial, mantendo-se em trabalho remoto (telepresencial) durante todo o período gestacional.

O processo que teve como relator o desembargador Eduardo Sergio de Almeida, foi julgado durante sessão telepresencial do Pleno do TRT 13, ocorrida no dia 18 de março. De acordo com os autos, devido à pandemia da Covid-19 e pela condição gestacional, a enfermei-

ra do HUAC afastou-se das atividades presenciais em abril de 2020, seguindo, também, Instrução Normativa da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH). A servidora prosseguiu com as atividades laborais por meio de home office.

Convocação

No entanto, em julho do ano passado, a enfermeira foi convocada para retomar o trabalho na modalidade presencial. Após a convocação, requereu à sua empregadora sua permanência no teletrabalho, pois o setor onde deveria atuar causaria riscos à saúde. O pedido foi negado, baseado em nova Instrução Normativa da EBSERH, o que ensejou que a servidora postulasse pedido, em Mandado de Segurança, com o objetivo de permanecer em trabalho remoto.

No primeiro grau, foi concedida a medida liminar pleiteada, baseando-se na condição de gestante da enfermeira e por estar mais vulnerável à contaminação pela Covid-19, bem como diante da possibilidade de exercer suas funções laborais mesmo em home office.

Em sua defesa, a EBSERH alegou que seguiu nova medida interna relacionada aos servidores em trabalho remoto. Além disso, argumentou que houve me-

lhoria no cenário municipal em relação à pandemia e que, durante as atividades cotidianas, a enfermeira não entraria em contato direto com pacientes de quaisquer enfermidades. A decisão foi mantida e, deste modo, a EBSERH entrou com recurso ordinário para reverter a determinação.

O desembargador Eduardo Sergio de Almeida, relator do processo, negou o pedido do recurso, no que foi seguido pelos demais integrantes da Corte. "Na hipótese sub judice, a autora preenche todos os requisitos para a realização de trabalho remoto, modalidade de labor que, inclusive, foi por ela desempenhada por livre decisão da empresa. Isso demonstra que a autora pode, sim, realizar atividades compatíveis com o teletrabalho, mantendo-se ativa mesmo que remotamente e sem causar prejuízos à comunidade usuária do SUS", afirmou o relator, recordando que, em recente decisão, a 2^a Turma Julgadora do TRT-13 manifestou-se de forma semelhante.

"Portanto, o pleito autoral encontra-se amparado no parecer do MPT, acostado nos autos, nas diretrizes traçadas pelos atos expedidos pelo governo federal, bem como nas normas e princípios constitucionais que asseguram preservar dignidade da pessoa huma-

na, o valor social do trabalho, o direito social à saúde, a proteção à maternidade, à gestante e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigos 1º, III e IV; 6º; 7º, XXII, e 196 da CF)", argumentou o relator ao negar o provimento ao recurso.

Os desembargadores Leonardo Trajano (presidente do Tribunal), Ubiratan Delgado e Ana Maria Ferreira Madruga concordaram com o relator, mas registraram, durante o julgamento, ressalvas de fundamentação. "Questiono o trabalho telepresencial neste caso, já que se trata de uma enfermeira de um hospital. Se começarmos a ampliar as hipóteses de saída do trabalho, não sobrará ninguém na linha de frente", ressaltou o desembargador Ubiratan Delgado, que acompanhou o voto do desembargador relator, por não haver nenhum resultado prático em prover ou deixar de prover o recurso naquele momento, visto que a impetrante ficou em trabalho remoto durante a gestação e a sentença já produziu todos os seus possíveis efeitos. "É uma situação delicada porque é uma equação difícil de ser fechada. A saúde não se limita ao combate direto à Covid-19", ressaltou o presidente do TRT 13, desembargador Leonardo Trajano.

Fonte: TRT da 13^a Região (PB)

Indenização por dispensa de doença

Eletricista despedido após exame constatar cardiopatia grave deve ser indenizado

Decisão é do TRT da 4^a Região (RS)

22/03/2021 - Decisão unânime da Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (RS) considerou discriminatória a despedida de um auxiliar de eletricista, portador de cardiopatia grave. Os desembargadores mantiveram integralmente a sentença do juiz Denilson da Silva Mroginski, da Vara do Trabalho de Santiago.

Consideradas as limitações físicas do autor e a opção pelo não retorno ao trabalho, sem prejuízo de reparação financeira, o auxiliar deverá receber indenização equivalente ao dobro da última remuneração, compreendendo o período entre a data da despedida e a data da sentença. O direito a esse pagamento, conforme os magistrados, está previsto no art. 4º da Lei 9.029/1995. O trabalhador ainda deve receber indenização por danos morais no valor de R\$ 6 mil.

Conforme as provas anexadas aos autos, diferentemente dos trâmites legais de uma rescisão contratual e de modo distinto das demais despedidas realizadas pela empresa, não houve exame demissional. O autor foi despedido logo após o exame médico de rotina, em fevereiro de 2019. Algumas particularidades relativas ao procedimento adotado fizeram o magistrado concluir que a dispensa ocorreu em razão da doença. O médico do trabalho, que já acompanhava periodicamente o autor e sabia das limitações quanto a atividades que exigiam esforço físico e desempenho em altura, nada mencionou a respeito das restrições e da cardiopatia no exame. Ainda chamou a aten-

ção do juiz o fato de que o documento não tinha a assinatura do trabalhador.

Posteriormente, a perícia médica judicial confirmou o quadro clínico do auxiliar. Foi ratificada, na ocasião, a incapacidade para o trabalho com carregamento de peso e atividades em locais altos. Com base nos exames e na concessão de benefício previdenciário, o início da cardiopatia grave (“flutter atrial”) foi fixado em novembro de 2018, o que também afastou a alegação da empresa de que a doença já era existente antes da contratação, em 2014.

“Vejo plausibilidade na alegação obreira de que a empresa foi comunicada pelo médico que realizou o exame periódico, acerca do grave problema cardíaco que sofria o autor, embora, no entendimento deste médico, não havia ainda inaptidão para o trabalho. Como a despedida do autor ocorreu instantaneamente após esse diagnóstico e em um contexto de exame periódico, é firme a presunção de que, de fato, foi a doença o motivo determinante para a rescisão contratual pela reclamada”, sentenciou o juiz.

Sobreaviso

Ao recorrer ao Tribunal para reformar a decisão, a empresa alegou que a dispensa do autor se deu em razão da crise financeira, tendo respeitado todas as formalidades legais. A demissão teria ocorrido, conforme a tese recursal, quando já estava agendada a realização de exame periódico, servindo este exame como demissional.

A Sexta Turma, ao analisar o recurso, confirmou que, no caso, houve a comprovação do desligamento por causa da doença comum não estigmatizante. “Diante dos fatos narrados, não há como

deixar de concluir que a empresa tinha, de fato, conhecimento da doença desenvolvida pelo autor, sendo esse o verdadeiro motivo de sua dispensa, o que certamente se enquadra na hipótese de dispensa discriminatória nos termos em que sentenciado”, afirmou a relatora do acórdão, desembargadora Beatriz Renck.

Também participaram do julgamento os desembargadores Fernando Luiz de Moura Cassal e Simone Maria Nunes. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: TRT da 4^a Região (RS)

Mais uma indenização por dispensa de doença

Empresa de bebidas de Campinas é condenada a pagar indenização por dispensa de empregado com câncer

Profissional estava no meio do tratamento da doença quando foi demitido

22/03/2021 - Uma empresa do ramo de bebidas deverá indenizar em R\$ 30 mil, por danos morais, um trabalhador que foi dispensado em meio a um tratamento oncológico.

A decisão, da Quinta Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que teve como relatora a juíza convocada Adriene Sidnei de Moura David, também determinou, entre outros, a integração do adicional de periculosidade no cálculo da indenização relativa aos salários do período de afastamento do trabalhador. O colegiado negou, porém, o recurso da empresa, por deserto, bem como as alegações do trabalhador, de assédio moral pelo tratamento vexatório e humilhante sofrido de seu superior, por falta de prova.

O trabalhador tinha sido admitido pela empresa em 2/4/2013 para exercer a função de operador técnico especialista e foi dispensado em 11/1/2019, quando recebia salário mensal de R\$ 2.860,27, em meio a um tratamento de

câncer. Segundo ele alegou nos autos, a dispensa, por esse fato, foi “discriminatória”, e por isso insistiu no pedido de majoração da indenização, arbitrada pelo juízo da 7ª Vara do Trabalho de Campinas, em R\$ 30 mil.

O acórdão reconheceu que houve a conduta discriminatória da empresa na dispensa do trabalhador, ainda que de “forma velada”. Segundo afirmou, apesar da “legitimidade do interesse do empregador em obter maior produtividade e menor custo, é arbitrário que pretenda fazê-lo mediante a instrumentalização negadora da dignidade da pessoa do empregado e em violação de suas obrigações para com a valorização do trabalho humano e a justiça social (art. 170, caput, da CF)”.

Discriminação

Nesse sentido, e “justamente” por esse fato, o colegiado concluiu que a empresa, mesmo “ciente da especificidade do quadro de saúde do trabalhador”, agiu de forma discriminatória por reputar “a desnecessidade de permanecer com correspondente contrato em vigência, em total descarte do ser humano trabalhador”, contrariando “o princípio do valor social do trabalho, da função social da empresa, da dignidade do trabalhador e da boa-fé contratual”.

O acórdão também destacou, em sua conclusão, que “o empreendimento econômico não é apenas fonte de lucro, mas também fonte de práticas sociais que favoreçam o meio no qual está inserido, bem como de responsabilidade social”, e por isso, “ainda que a doença não tenha nenhuma relação com o trabalho, não implicando, em si, garantia de emprego, tem efeitos no contrato, uma vez que a despedida discriminatória é repudiada pelo nosso ordenamento jurídico”.

O julgamento do colegiado, de forma unânime, entendeu que era “cabível, assim, nos termos do art. 8º da CLT, a

aplicação analógica da Lei 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias no acesso ao emprego e também em sua manutenção”, e que o art. 4º, da mesma lei, “prevê a nulidade da dispensa discriminatória e o direito à reintegração ao emprego”.

Quanto ao valor, no entanto, o acórdão entendeu que o montante arbitrado em primeira instância era suficiente para reparar os danos morais sofridos pelo trabalhador, considerando-se, de um lado, a impossibilidade de “aferir o prejuízo sofrido, uma vez que a dor, o sofrimento, a tristeza, a humilhação, o dissabor, não são passíveis de quantificação”, e de outro, o entendimento de que a indenização deve atender principalmente à “proporcionalidade entre a gravidade da ofensa e a situação pessoal e econômica do ofendido e do ofensor” e, ainda, que o valor não seja “excessivamente alto a ponto de ensejar o enriquecimento ilícito do ofendido, mas suficiente a surtir efeito pedagógico, inibindo a prática de novas ofensas”.

Fonte: TRT da 15ª Região (Campinas/SP)

Suspensão de Execução na pandemia

Negado pedido de suspensão de execução feito por empresa de transporte que teve sua receita impactada durante a pandemia

Decisão é do TRT da 1ª Região (RJ)

18/03/2021 - Os desembargadores que compõem a Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SEDI) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) indeferiram o pedido de suspensão da execução de uma dívida trabalhista feito pela empresa de transporte rodoviário Auto Viação 1001 LTDA.

De acordo com a empresa, ela não tinha condições de quitar a dívida após a implementação de medidas restritivas decorrentes da pandemia Covid-19 que “zeraram sua receita”. Os desembargadores seguiram por unanimidade o voto da relatora do acórdão, desembargadora Alba Valeria Guedes Fernandes da Silva, que considerou que não há direito líquido e certo que fundamente a suspensão da execução e, além disso, o deferimento do pedido poderia acarretar danos ao trabalhador.

A empresa Auto Viação 1001 LTDA. ajuizou, em junho de 2020, um mandado de segurança cível (com pedido de concessão de medida liminar com efeito suspensivo) contra uma decisão da juíza titular da 2ª Vara do Trabalho de Cabo Frio, Renata Orvita Leconte de Souza. A magistrada indeferiu o pedido da empresa de transporte rodoviário de suspender a execução de uma dívida trabalhista no valor de R\$ 11.291,75 com

a justificativa de que houve suspensão temporária de diversas atividades da empresa em decorrência da pandemia Covid 19.

A empresa alegou que - devido ao Decreto nº 46.973/2020 do Governo do Estado do Rio de Janeiro – houve uma redução de 50% da capacidade de lotação dos ônibus. Além disso, a Resolução nº 1408/2020 da Secretaria de Transporte do Estado do Rio de Janeiro proibiu o transporte de passageiros em pé e o Decreto nº 46.980/2020 suspendeu a circulação de transporte coletivo de passageiros entre os municípios do Rio de Janeiro e da região metropolitana.

Tais medidas, de acordo com a Auto Viação 1001 LTDA, resultaram na redução de 100% de sua receita e na impossibilidade de quitar suas dívidas trabalhistas. Por último, a empresa alegou que a pandemia pode ser considerada “um motivo de força maior” que afetou sua situação

econômica e que tal fato justifica a suspensão da execução enquanto durar o período de calamidade pública. A juíza titular da 2ª Vara do Trabalho de Cabo Frio negou o pedido de suspensão da execução feito pela empresa justificando que deferi-lo seria o mesmo que onerar, exclusivamente, o trabalhador.

A desembargadora, relatora do Mandado de Segurança, indeferiu o pedido liminar porque, de acordo com a magistrada, não há direito líquido e certo e, além disso, a concessão do pedido poderia acarretar danos ao trabalhador.

Legislação

Na segunda instância, a decisão de primeiro grau foi mantida pelos desembargadores da Seção Especializada (SEDI), que seguiram por unanimidade o voto da relatora do acórdão, desembargadora do trabalho Alba Valeria Guedes Fernandes da Silva.

De acordo com a magistrada, não existe amparo legal que fundamente a suspensão da execução de título executivo judicial transitado em julgado. Além disso, a relatora ressaltou que, apesar das dificuldades financeiras enfrentadas pela empregadora em virtude da pandemia, o problema vem afetando também o trabalhador.

Acrescentou que os créditos que foram reconhecidos ao trabalhador tiveram origem muito antes da pandemia e que a empresa está deven-

do este mesmo trabalhador há seis anos. Ainda de acordo com a relatora, os impactos gerados pela pandemia no orçamento da empresa não foram comprovados pela mesma, assim como sua incapacidade de cumprir com suas obrigações.

Outro ponto ressaltado pela relatora é que não existe, na legislação, direito líquido e certo que fundamente a suspensão da execução. Por último, a magistrada ressaltou que a força maior, prevista no artigo 313 do CPC, se refere aos casos em que o estado de calamidade pública inviabiliza o prosseguimento da execução. Neste caso, de acordo com a relatora, não existe obstáculos para que a empresa indique bens à penhora ou realize depósito judicial para quitar o valor devido em execução.

Fonte: TRT da 1ª Região (RJ)

Transferência compulsória é proibida

Liminar impede banco estatal de transferir compulsoriamente seus empregados em São Paulo

Ação foi ajuizada pelo sindicato na categoria

16/03/2021 - Atendendo a pedido do Sindicato dos Bancários de São Paulo, a Justiça do Trabalho deferiu tutela de urgência para que o Banco do Brasil não feche agências, unidades e postos de atendimento, assim como não transfira compulsoriamente seus funcionários, sob pena de aplicação de multa diária de R\$ 10 mil.

Na decisão, o juiz do trabalho substituto Jerônimo Azambuja Franco Neto (60ª VT/SP) afirmou que o texto constitucional basta para a compreensão de que é imprescindível a negociação coletiva em casos de despedida coletiva ou de transferência coletiva. O magistrado pontuou também que “o caso envolve tema de relevância na definição de rumos institucionais, potencializada nesta fase de pandemia covid-19” e que “a transferência coletiva de seres humanos que trabalham repercute severamente na vida de dezenas, centenas ou milhares de pessoas e seus familiares, além da própria sociedade no Brasil”.

Em janeiro, o Banco do Brasil havia anunciado plano de reestruturação que previa o fechamento de centenas de agências e a demissão (voluntária) de milhares de trabalhadores, com a possível transferência compulsória daqueles que restassem, mas estivessem em excesso. Com a recusa da negociação coletiva pela entidade bancária, o sindicato ajuizou ação civil pública no TRT da 2ª Região.

Na decisão, o juiz concedeu prazo legal para a instituição apresentar defesa, assim como para a réplica do autor do processo. Também haverá o julgamento, sem necessidade de audiência.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Reintegração de empregado arrependido

Bancário que pediu demissão durante a pandemia no Rio Grande do Norte e se arrependeu deverá ser reintegrado

Magistrado considerou que profissional estava sob pressão psicológica intensa

12/03/2021 - A 13^a Vara do Trabalho de Natal (RN) determinou a reintegração de empregado do Banco do Brasil S.A. que se arrependeu do seu pedido de demissão feito durante o período da pandemia do Covid-19.

O bancário alegou que o pedido de desligamento ocorreu devido a uma grave crise depressiva, causada pelo estresse do trabalho e pela descoberta, em sua sogra, de um câncer em estado de metástase.

Para o juiz Cácio Oliveira Manoel, o bancário estava em um momento de grande pressão, decorrente da doença da sogra e da necessidade de se “adapta à nova e perigosa realidade trazida pelo Covid-19, em especial para aquelas pessoas que trabalham com atendimento físico ao público”.

O empregado trabalhou para o Banco do Brasil entre setembro de 2015 a julho de 2020, quando pediu demissão.

Cinco dias após, ele requereu o cancelamento de seu pedido de demissão, com a justificativa que houve “vício de consentimento”, devido ao seu estado psíquico na época.

O Banco do Brasil alegou que, no momento do pedido de demissão, o bancá-

rio estava apto para fazê-lo, pois estava em plena saúde física e mental, além da instituição ter tomado todos os cuidados possíveis com seus empregados para a prestação de serviço.

De acordo com o juiz Cácio Oliveira Manoel, no entanto, a pressão psicológica fez o bancário tomar a decisão de pedir demissão “com o vício de consentimento conhecido por estado de perigo (caput do artigo 156 do Código Civil)”.

“Configura-se o estado de perigo quando alguém, premido da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa”, explicou o magistrado.

Para o juiz Cácio Manoel, “o bancário ficou claramente apavorado com a possibilidade, de além de perder a sogra, acabar sendo acometido pela Covid-19 e também perder sua vida”. Cabe recurso à decisão.

Fonte: TRT da 21^a Região (RN)

Lei cotas gera multa

Empresa de tecnologia de São Paulo é multada por descumprir lei de cotas para pessoas com deficiência

A ação civil pública foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho

12/03/2021 - A 13ª Vara do Trabalho de Natal (RN) determinou a reintegração de empregado do Banco do Brasil S.A. que se arrependeu do seu pedido de demissão feito durante o período da pandemia do Covid-19.

10/03/2021 - A Décima Primeira Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (SP) condenou uma empresa de tecnologia ao pagamento de R\$ 300 mil por danos morais coletivos pelo descumprimento do art. 93 da Lei 8213/91 (adaptação e acessibilidade ao meio ambiente de trabalho). Por unanimidade de votos, os magistrados entenderam que a ré não adotou medidas efetivas e eficazes para preenchimento de cargos destinados a pessoas com deficiência. A ação civil pública foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Segundo o desembargador-relator do acórdão, Flávio Villlani Macedo, não basta a mera divulgação das vagas disponíveis em sites especializados em recrutamento e tampouco a realização de campanhas internas para eximir a ré de sua responsabilidade. “Nota-se que a empresa ré não olvida o contexto atinente às pessoas com deficiência. Ocorre que as medidas por ela adota-

das, até o presente momento, são bastantes incipientes e insuficientes”.

De acordo com o MPT, há na empresa quase 4 mil empregados, sendo que, desses, apenas 120 são trabalhadores portadores de deficiência, uma defasagem de 80 vagas, pois, segundo a Lei 8.213 e o Decreto 3.298/99, as empresas com mais de mil empregados devem reservar 5% das vagas às pessoas com deficiência.

Para o desembargador-relator, “parte da conduta pouca efetiva da ré é explicada pela manutenção de paradigmas arcaicos e inverídicos, a exemplo daquele que pessoas com deficiência não possuem interesse em serem empregadas por poderem perceber benefício previdenciário ou que o artigo 93 da Lei 8.213/91 constitui ingerência indevida do Estado na livre iniciativa e autonomia privada”.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Voluntário não possui vínculo

Voluntário de Goiás não consegue reconhecimento de vínculo empregatício com instituição social

Para desembargadores, ficou comprovado exercício de trabalho social

04/03/2021 - Com a comprovação de exercício de trabalho voluntário, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) manteve sentença que não reconheceu vínculo empregatício entre uma instituição de assistência social e um monitor.

A Turma adotou o entendimento da relatora no sentido de que ao existir a vontade de prestar serviços voluntários e em decorrência de uma causa relevante para prestar esses serviços, requisitos subjetivos e objetivo do voluntariado, não há como se reconhecer o vínculo.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Goiânia não reconheceu a relação de trabalho entre um monitor e uma instituição de recuperação de jovens de Goiânia. Inconformado, o trabalhador recorreu ao TRT 18 para obter o reconhecimento do vínculo empregatício, alegando que há provas testemunhais da prestação de serviços para a entidade.

Voluntariado

A relatora, desembargadora Kathia Albuquerque, trouxe inicialmente o conceito de trabalho voluntário segundo o ministro e doutrinador Maurício Godinho Delgado, no sentido de que “trabalho voluntário é aquele prestado com ânimo e causa benévolentes”. Ela explicou que o artigo 1º da Lei do Voluntariado (Lei 9.608/98) estabelece o alcance do trabalho voluntário como sendo a atividade prestada à “entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.”

A desembargadora considerou que um dos objetivos da entidade social, previsto em estatuto, é a prestação de assistência social especializada e realização de atividades de práticas integrativas e complementares em saúde humana aos dependentes de álcool e outras drogas. Esse objetivo enquadraria a associação na esfera do trabalho voluntário.

A instituição, de acordo com a relatora, apresentou também o termo de adesão ao serviço voluntário assinado pelo monitor. Kathia Albuquerque

disse que caberia ao trabalhador apresentar provas aptas a demonstrar o vínculo empregatício. Ela analisou os depoimentos constantes nos autos e entendeu que não demonstram a relação de emprego.

Em seguida, a magistrada salientou que há na sentença a explicação de que o fato de constar na designação do crachá a nomenclatura “obreiro” não serve, por si só, para justificar o reconhecimento do vínculo. Seja porque “obreiro” equivale a “trabalhador” e não “empregado”, ou porque o juiz deve se ater aos fatos que atestem ou não a presença dos elementos do vínculo, e não à eventual qualificação jurídica dada por uma das partes.

A desembargadora afirmou que o simples fato de o reclamante receber uma verba em razão da prestação de serviço voluntário não o descaracteriza, pois, a própria Lei 9.608/98 autoriza o ressarcimento de despesas. Kathia Albuquerque disse que na falta de um dos requisitos para caracterizar o vínculo trabalhista – a onerosidade, não há como reconhecer o vínculo empregatício. Assim, a relatora negou provimento ao recurso e manteve a sentença questionada.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)



Limitação de responsabilidade do empregador

Bancário de MG dispensado após cancelamento de aposentadoria por invalidez será indenizado por danos morais

Profissional ficou mais de 20 anos afastado do serviço pelo INSS

01/03/2021 - O Itaú Unibanco S.A. foi condenado a pagar indenização por danos morais de R\$ 30 mil a um empregado dispensado sem justa causa após ter cancelada sua aposentadoria por invalidez pelo INSS.

A dispensa ocorreu depois de o bancário permanecer afastado do serviço por mais de 20 anos, por invalidez decorrente de doença profissional (LER). A decisão é dos julgadores da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região (MG), que, por unanimidade, acolheram o voto do relator, desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires, para manter a sentença do juízo da 26^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no aspecto.

Entenda o caso

O trabalhador foi admitido pelo Itaú em 1990 e, em meados 1997, quando contava com aproximadamente sete anos de casa, aposentou-se por invalidez em razão de doença ocupacional (LER), permanecendo nessa situação por mais de 20 anos, até 2018, quando teve seu benefício cessado pelo INSS. Somente após a interposição de ação judicial foi que o empregador,

Entretanto, também por unanimidade, os julgadores acolheram parcialmente o recurso do banco, para reconhecer a validade da dispensa (a qual havia sido considerada nula na sentença) e absolver o banco de proceder à reintegração do trabalhador e de lhe pagar as parcelas trabalhistas do período entre a dispensa e a reintegração.

em abril de 2019, submeteu o autor a exame de retorno ao trabalho, considerando-o apto. Entretanto, mesmo assim, o banco não providenciou o retorno dele às atividades profissionais, apenas lhe concedendo os salários mensais até junho de 2019, depois de transcorrido o período de estabilidade por doença profissional, para dispensá-lo sem justa causa.

Dispensa discriminatória X Indenização por danos morais

De acordo com relator, a dispensa foi discriminatória e lhe causou danos morais passíveis de indenização.

Na decisão, foi pontuado que, nos termos da Súmula 443 do TST, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus

HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, gerando para o empregado o direito à reintegração no emprego. E, embora a doença profissional que causou o afastamento do autor (LER) não seja carregada de estigma social ou indique possibilidade de segregação, tendo em vista as circunstâncias que envolvem o caso, isso não bastou para afastar o caráter discriminatório da dispensa.

É que, conforme observou o relator, após permanecer afastado pelo INSS por mais de 20 anos em virtude de doença ocupacional, o bancário foi dispensado sem que ao menos que lhe fosse dada a oportunidade de retomar as suas atividades profissionais. Mesmo diante da decisão judicial que determinou a reintegração do bancário e do exame admissional que o considerou apto, o banco não providenciou o retorno do trabalhador ao serviço. Ao contrário, optou por dispensá-lo.

Além disso, a prova testemunhal demonstrou que o banco agiu da mesma maneira com outros 35 empregados, que, em situação similar à do autor, também foram dispensados. Nesse contexto, segundo o relator, cabia ao banco provar que a dispensa não foi discriminatória, mas, sim, decorrente da alegada alteração da estrutura organizacional da empresa, o que não ocorreu.

"Está evidente que o banco utilizou-se do direito de dispensar o empregado como forma de se livrar da relação empregatícia com empregado há muito tempo afastado do mercado de tra-

lho, detentor de histórico de patologias, sem ao menos lhe dar a chance de reingresso, o que fez com outros na mesma situação, diga-se de passagem", ponderou o relator.

Lembrou o desembargador que um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil é o valor social do trabalho, que, aliado aos pilares da dignidade do ser humano, da não discriminação e da função social da empresa (artigos 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, I e XLI, 6º, 7º, I, XXX e XXXI, 170, III, VIII e 193, CR), proíbem a dispensa discriminatória.

Registrhou, ainda, que o empregador detém o poder de dispensar os empregados quando lhe convém, mas não pode agir de maneira a discriminar trabalhadores, devendo respeitar o princípio da dignidade humana. "O exercício do direito potestativo patronal de rescindir o contrato de trabalho não é absoluto, encontrando seu limite no abuso que pode se caracterizar de diversas formas, destacando-se entre elas a dispensa com intuito discriminatório", destacou.

Segundo constou da decisão, não houve dúvidas de que o autor foi dispensado por ato discriminatório do réu, que não demonstrou o contrário, especialmente quando impediu o retorno do bancário ao trabalho. Ao assim proceder, acrescentou o relator, o banco violou os princípios constitucionais básicos da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III) e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, IV), devendo reparar os danos morais causados ao autor, como determinado na sentença recorrida.

Reintegração

Além de concluir que a dispensa foi discriminatória, o juiz de primeiro grau a considerou nula, condenando o réu a proceder à reintegração do autor e a lhe pagar as parcelas trabalhistas decorrentes. Mas, na visão do relator do apelo, adotada pelos demais julgadores da Quinta Turma do TRT 2, a conduta do banco não gera a nulidade da dispensa e, dessa forma, não lhe garante a reintegração ao emprego, tendo em vista não haver nenhuma norma legal que expressamente lhe assegure esse direito. "Não há óbice legal, convencional ou contratual para a dispensa do autor, pois ele não era detentor de

estabilidade (o prazo previsto no artigo 118 da Lei 8.213/91 já havia se exaurido, tendo em vista que a cessação do benefício previdenciário ocorreu em 14/5/2018)", destacou o relator.

Conforme pontuado, a Lei nº 9.029/95, que vedava a adoção de dispensa discriminatória por motivo de sexo, origem, raça, estado civil, situação familiar ou idade, tem aplicação restrita às hipóteses mencionadas em seu artigo 1º e, por se tratar de norma restritiva de direitos, não comporta aplicação extensiva.

"Apesar de restar comprovado que a dispensa

do demandante se deu, de fato, de forma abusiva, não há respaldo legal para determinar a reintegração ao emprego. Por falta de lei complementar que regulamente com seriedade o artigo 7º, inciso I, da CR/88 (relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa), ainda vigora, no ordenamento jurtrabalhista, o direito potestativo de resilição contratual, podendo o empregador dispensar o

empregado sem que precise justificar sua decisão. Esse poder patronal, porém, não é ilimitado, pois deve ser exercido dentro dos contornos impostos por princípios basilares da ordem constitucional vigente, como a igualdade, a dignidade humana e os valores sociais do trabalho (artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, e 5º, caput e incisos I e XLI, da CR/88)", registrou o desembargador.

Estabilidade pré-aposentadoria

Na sentença recorrida, foi reconhecida a nulidade da dispensa, não só em razão de seu caráter discriminatório, mas também obstativo de direito, ao fundamento de que o autor estava prestes a adquirir a estabilidade pré-aposentadoria assegurada pela CCT – Convenção Coletiva de Trabalho – quando foi dispensado. Mas esse não foi o entendimento adotado no colegiado de 2º grau.

Conforme observou o relator, quando foi dispensado, faltava praticamente um ano para que o bancário adquirisse a estabilidade pré-aposentadoria prevista nas normas convencionais. Nesse quadro, ponderou que, ao contrário do que constou da sentença, não se pode dizer que o bancário estivesse "prestes a adquirir a estabilidade" quando foi dispensado e que a dispensa o teria impedido de adquirir o direito. Na conclusão do relator, inexiste causa para declarar a nulidade da dispensa, embora esta tenha de fato sido abusiva (discriminatória) e gerado a bancário o direito à devida reparação por danos morais.

Na decisão, foi reiterado que a extinção do contrato de trabalho é direito potestativo do empregador, a teor do disposto no artigo 7º, I, da Constituição, o qual somente não pode ser exercido em determinadas situações, como nos casos

de estabilidade, garantia provisória de emprego ou, ainda, se pender causa interruptiva ou suspensiva do contrato empregatício, não havendo possibilidade de interpretação extensiva no que toca à Lei 9.029/95.

"Por mais que os princípios constitucionais da dignidade humana, do trabalho e da função social do trabalho (artigo 1º da CR/88) tenham grande importância para as relações de trabalho, sobretudo as de trabalho subordinado, não se pode desconsiderar o atual sistema de direito positivado. Se por um lado a CR/88, no seu artigo 1º, dispõe que a República Federativa do Brasil tem como fundamento os valores sociais do trabalho, também protege a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência de qualquer empreendimento econômico. (artigo 1º c/c artigo 173 da CR/88)", destacou o desembargador.

Diante da conclusão de não ter havido causa jurídica obstativa da rescisão do contrato de emprego, nos termos da lei vigente, foi reconhecida pelos julgadores a validade do ato do banco que colocou termo à relação de trabalho. "Inexiste qualquer fundamento jurídico para amparar o pedido de nulidade do ato de dispensa, reintegração e consectários", arrematou o relator.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



Celular corporativo para uso pessoal?

Vendedora de Porto Alegre que teve descontos salariais referentes a supostas ligações telefônicas particulares deve ser resarcida

Para desembargadores, equipamentos foram cedidos à empregada por comodato

08/03/2021 - A Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (RS) condenou uma empresa de produtos alimentícios a ressarcir valores ilegalmente descontados da remuneração de uma vendedora.

Os descontos foram realizados a título de “telefonia corporativa” e em razão do roubo de um tablet fornecido para a prestação do serviço. A decisão unânime reformou parcialmente sentença proferida pelo juízo da Vara do Trabalho de Guaíba.

Mensalmente, eram descontados R\$ 40 da remuneração da empregada, por supostas ligações particulares. A empresa alegou que a vendedora tinha ciência sobre a possibilidade dos descontos, bem como que os havia autorizado quando da assinatura do contrato. Outro desconto, no valor de R\$ 1,1 mil, aconteceu após o roubo de um tablet utilizado nas vendas. A empresa sustentou que teria havido descuido por parte da então empregada, que deixou o tablet e o celular dentro do carro.

Segundo a trabalhadora, no entanto, o celular era usado exclusivamente para

contato com clientes e desempenho das tarefas contratuais, em proveito da própria empresa. Ela ressaltou, ainda, que não foram comprovadas as despesas supostamente causadas pelo uso pessoal do telefone celular, obrigação inerente ao dever de documentação da relação de trabalho.

Quanto ao roubo do tablet, a autora da ação conseguiu afastar a tese de descuido ou dolo. Uma ocorrência policial juntada aos autos informou que ocorreu um assalto à mão armada em sua própria casa, sendo que o carro e outros equipamentos da autora foram levados pelos criminosos.

No primeiro grau, o magistrado entendeu que não havia irregularidades quanto ao desconto das ligações particulares e determinou o ressarcimento apenas dos valores relativos ao tablet.

Comodato

Já os integrantes da Sétima Turma entenderam que o art. 462, § 1º, da CLT não se aplica aos casos de comodato, forma como foram disponibilizados ambos os equipamentos à vendedora. Tal artigo prevê que é lícito o desconto no caso de dano causado pelo empregado, “desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

O relator dos recursos ordinários interpostos por ambas as partes, desembargador Wilson Carvalho Dias afirmou que “diversamente do que sustenta a empresa, não há autorização nos contratos de comodato para os descontos decorrentes do uso pessoal do telefone celular corporativo, tampouco há autorização de descontos em caso de furto dos equipamentos em comodato”.

A Turma também acolheu as alegações da autora no que diz respeito à

não comprovação de que as ligações eram pessoais. A empresa sequer disponibilizou a listagem para fins de apontamento das ligações particulares supostamente realizadas. “É indevida a transferência dos riscos do negócio à trabalhadora. Logo, em razão da manifesta ilegalidade dos descontos salariais efetuados, é irrelevante que a reclamante tivesse ciência sobre a possibilidade de descontos dos valores decorrentes do uso pessoal do telefone corporativo, pois não há prova das referidas despesas”, destacou o desembargador.

Também participaram do julgamento os desembargadores Emílio Papaléo Zin e Denise Pacheco. As partes podem recorrer da decisão ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)

Limitação de responsabilidade do empregador

TRT da 3^a Região (MG) não constata culpa de empregador em caso de educadora social agredida por interna em instituição de acolhimento de adolescentes

Desembargadores entenderam que não houve culpa da direção da instituição no episódio.

05/03/2021 - Julgadores da Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região (MG) modificaram sentença para excluir indenização por danos morais de R\$ 3 mil que havia sido deferida à educadora social agredida por interna no local de trabalho.

Ao apreciar o recurso da ex-empregadora, o desembargador Ricardo Antônio Mohallem – que atuou como relator e cujo voto foi adotado à unanimidade pelos demais julgadores – concluiu que não houve culpa da instituição no ocorrido, o que exclui o dever de reparação.

“O Direito Civil condiciona a reparabilidade do dano à culpa (lato sensu) do agente. Significa dizer que a obrigação de ressarcir provém de ato comissivo ou omissivo praticado com culpa (lato sensu). Sem esta, a responsabilidade civil se esvai”, registrou o relator.

Entenda o caso

A autora da ação foi contratada para trabalhar em instituição de acolhimento de adolescentes - Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais Sudeste Brasileira –, para a função de educadora social. Em 2016, foi agredida no local de trabalho por uma das internas, que lhe desferiu um chute e lhe pressionou contra o portão, com o objetivo de que ela não o fechasse. A educadora pretendia receber da ex-empregadora indenização por danos morais, no valor de R\$ 30 mil, alegando que, apesar de ter dado a ela ciência do fato, não recebeu qualquer proteção.

O pedido da trabalhadora foi parcialmente acolhido pelo juízo da 21^a Vara do Trabalho de Belo Horizonte e a ex-empregadora foi condenada a lhe pagar indenização de R\$ 3 mil. Mas, ao analisar as provas, inclusive testemunhal, o relator concluiu que a ex-empregadora não cometeu ilícito e, dessa forma, não pode ser responsabilizada pelo ocorrido. Nesse quadro, deu provimento ao recurso da instituição, para afastar a indenização por danos morais deferida na sentença.

Testemunhas

A prova testemunhal e os depoimentos pessoais das partes envolvidas revelaram que as educadoras recebiam treinamento específico para lidar com os menores, em sua maioria, vindos de ambientes agressivos e do tráfico de drogas. Segundo os relatos, os treinamentos eram fornecidos pela Prefeitura de BH e pela própria instituição. No caso de agressões, o fato era comunicado à coordenadora e a polícia era acionada, o que ocorreu quando a autora foi agredida pela interna.

A maioria das adolescentes fazia uso de medicamento e tinha acompanhamento psicológico e psiquiátrico, inclusive a interna que agrediu a

autora. Pelo plano de ação adotado pela Prefeitura, não era possível a contratação de seguranças na instituição, sendo prevista a possibilidade de acionar a polícia ou a Guarda Municipal no caso de agressão.

Nesses casos, a situação era levada ao juiz da Vara da Infância e Juventude, que decidiria se a acolhida sofreria ou não uma medida, o que, inclusive, já havia ocorrido com a interna que agrediu a autora. A equipe, formada por uma psicóloga e uma assistente social, determinava a medida a ser adotada, que poderia ser proibição de saída, proibição de acesso a televisão e não participação em eventos programados.

Treinamento

Na decisão, o relator pontuou que a natureza especial da função exercida pela autora a expunha, assim como as demais educadoras, a ameaças e agressões. Para tanto, as educadoras eram treinadas e capacitadas para o enfrentamento das situações de crise, como provaram os depoimentos.

“É incontestável que a agressão física ocorreu, retratada em boletim de ocorrência, em livro de ocorrência da primeira reclamada e também nos depoimentos”, frisou o relator. Ele notou que uma testemunha que trabalhava no local revelou que, embora ela mesma nunca tivesse sido agredida, a interna que agrediu a autora

também já havia agredido outras educadoras.

“Mesmo quem pouco conhece desses ambientes de acolhida para pessoas desamparadas ou desajustadas do seio familiar, social, psicológico, marginalizadas pela sociedade, dependentes de medicação e acompanhamento psicológico/psiquiátrico, sabe como é dura a vida nessas condições. O ambiente torna-se ‘carregado’ para todos, tanto para os acolhidos como para os educadores”, registrou o desembargador relator. Ele ponderou que, entretanto, não houve omissão da empregadora, tanto que a polícia era acionada quando as agressões ocorriam.

Responsabilidade

Para o relator, seguido pelos demais julgadores, a conduta agressiva da interna, ainda que tenha ocorrido no local de trabalho e contra a autora no cumprimento da sua função, não pode ser atribuída ou imputada à reclamada, até porque a prova testemunhal confirmou que ameaças e agressões ocorriam, mas não eram “uma constante”. “Não houve conduta ilícita da primeira reclamada, tampouco de forma habitual, que pudesse ter contribuído para esse fato”, frisou o julgador.

O desembargador ponderou não vislumbrar qual seria a medida que a ré poderia ter implementado para evitar agressões físicas às educadoras sociais e pontuou que somente existe responsabilidade civil do empregador (artigo 7º, XXVIII da Constituição) se este “incurrer em dolo ou culpa”, considerando que a responsabilidade objetiva é exceção, conforme decidiu o STF ao apreciar o Tema 932.

“Poucas são as atividades sem risco para os direitos de outrem. É certo que a função da reclamante se reveste de um certo grau de risco, na medida em que trabalha com adolescentes com problemas de socialização, mas também é certo que essa condição não foi omitida às educadoras, treinadas e amparadas pela presença da polícia, quando necessário”, destacou Mohallem.

O relator frisou que o Direito Civil condiciona a reparabilidade do dano à culpa do agente, o que significa dizer que a obrigação de ressarcir provém de ato comissivo ou omissivo praticado com culpa, sem a qual a responsabilidade civil se esvai.

“Na ótica do Direito do Trabalho interessa o dano e sua incidência na relação contratual trabalhista. Não se trata de transferir ao empregado os riscos da atividade econômica, mas de aplicar a norma civil (artigo 186 do CC/2002), com respaldo constitucional, segundo a qual ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (artigo 5º, II CF/1988) ou a reparar o dano para o qual não deu causa”, pontuou o desembargador. E concluiu: “A primeira reclamada não contribuiu para a agressão sofrida pela reclamante, que foi desferida por uma interna com histórico problemático”.

Por não vislumbrar nenhuma ação ou omissão empresária que tenha concorrido para a agressão sofrida pela educadora social, tendo em vista que não foi demonstrada a culpa nem a prática de ato ilícito atribuível à empregadora, foi afastada a indenização por danos morais deferida na sentença.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)
Tel.: +55 (11) 3050-2150
Fax: +55 (11) 3050-2151

Rio de Janeiro

Rua da Assembleia, 10 | cj. 3108-9
20011-901 | Rio de Janeiro (RJ)
Tel.: +55 (21) 2221-5470
Fax: +55 (21) 2221-5470

Campinas

Rua dos Alecrins, 914 | Salas 903 e 904
13024-411 | Campinas (SP)
Tel.: +55 (19) 3291-8005
Fax: +55 (19) 3291-8005

São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)
Tel.: +55 (11) 4550-5121
Fax: +55 (11) 4550-5121



www.rfaa.com.br



[@rayesefagundes](https://www.instagram.com/rayesefagundes)



[company/rayes-&-fagundes](https://www.linkedin.com/company/rayes-&-fagundes)