

INFORME

Trabalhista

RFAA

Edição 007
Julho 2021

Testemunha ocular

Empresa de SP pode comprovar
fornecimento de EPI por meio de testemunha

//pág.03

Comissão não é prêmio

Reconhecida natureza salarial de valores pagos
a empregado mineiro como "premiação"

//pág.04

Nem todo caso de COVID-19 é doença ocupacional

Técnico de enfermagem de Goiânia não obtém
reconhecimento de Covid-19 como doença ocupacional

//pág.06

sumário

JULHO
2021



Testemunha ocular

C A P A

Empresa de SP pode comprovar fornecimento de EPI por meio de testemunha

Comissão não é prêmio //pág.04

EM DESTAQUE

Reconhecida natureza salarial de valores pagos a empregado mineiro como "premiação"

Nem todo caso de COVID-19 é doença ocupacional //pág.06

EM DESTAQUE

Técnico de enfermagem de Goiânia não obtém reconhecimento de Covid-19 como doença ocupacional

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

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

Como vem acontecendo desde o início da pandemia, nossos Tribunais têm se manifestado a respeito de demandas envolvendo situações relacionadas à pandemia da Covid-19. Nesse informe, chamamos a sua atenção para três decisões: a primeira envolve um técnico de enfermagem que não conseguiu comprovar o reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional. Já a segunda decisão, reconheceu a dispensa discriminatória de um empregado idoso que estaria enquadrado no grupo de risco para o agravamento da Covid-19. Por fim, a terceira decisão trata a respeito do reconhecimento da necessidade de pagamento de adicional de insalubridade de 40% para os profissionais de saúde expostos aos riscos da Covid-19.

No mais, você também encontrará decisões relativas a temas como o pagamento de "prêmio" aos empregados e sua natureza salarial, a possibilidade de comprovação, em processo judicial, de fornecimento de equipamentos de proteção através de testemunhas, dentre outras.

Boa leitura!



Justiça do Trabalho ou Justiça Comum?

NOTÍCIA

Não cabe à Justiça do Trabalho julgar ação de transportador de cargas autônomo

Recursos Humanos: Chequem as CTPS! //pág.09

NOTÍCIA

Empresa mineira que deixou de dar baixa na CTPS de ex-empregado em meio à pandemia é condenada por danos morais



Dispensa discriminatória e suas consequências

NOTÍCIA

Dispensa de bancária com esclerose múltipla é considerada discriminatória em São Paulo

Promessa é dívida! //pág.11

NOTÍCIA

Banco chinês é condenado a honrar pagamento de bônus a executivo após fim de contrato

Sorria, você está sendo gravado //pág.12

NOTÍCIA

TRT da 21ª Região (RN) aceita como prova gravação de gerente de vendas em grupo de WhatsApp

Dispensa e discriminação: Cuidado! //pág.14

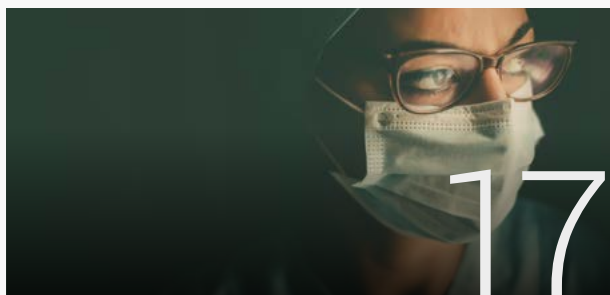
NOTÍCIA

Dispensa de empregado enquadrado no grupo de risco da Covid-19 é considerada discriminatória no Rio de Janeiro

Atraso de salário não é legal //pág.16

NOTÍCIA


Confecção mineira terá que pagar indenização por atraso de salário durante a pandemia



Exposição à Covid-19 é insalubre?

NOTÍCIA

STF decidirá se demissão em massa exige negociação coletiva.



Testemunha ocular

Empresa de SP pode comprovar fornecimento de EPI por meio de testemunha

Desembargadores aceitaram o depoimento de outras pessoas e consideraram não essencial a entrega de recibos

Segundo a Décima Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) pode ser atestado pelo depoimento de testemunhas, não sendo essencial a juntada de recibos de entrega.

A decisão foi tomada em reclamação envolvendo um trabalhador de linha de produção em uma indústria de embalagens. O empregado pleiteava adicional de insalubridade em razão das condições de trabalho, mas um perito técnico concluiu que as atividades da reclamante não se enquadravam como insalubres, se fossem feitos o regular fornecimento e uso de EPIs. A empresa não juntou ao processo os recibos de entrega firmados pelo autor, fato que o juízo de origem considerou suficiente para condenar a organização ao pagamento de insalubridade.

Para reformar a decisão, o juiz-relator Jorge Eduardo Assad levou em conta uma testemunha da empresa que declarou ter trabalhado com o reclamante no mesmo setor. Segundo essa testemunha, a área de recursos humanos fornecia todos os equipamentos de segurança,

incluindo protetores intra-auriculares, que seria o item mais importante para a manutenção da salubridade das atividades.

De acordo com o magistrado, "o fato de a reclamada não ter juntado fichas de entrega de EPIs firmadas pelo reclamante não impede, por si só, a demonstração ou prova, por outros meios, de que havia fornecimento dos equipamentos em quantidades suficientes para neutralizar a insalubridade, ônus do qual a reclamada se desvencilhou".

Embora não tenha tido sucesso no reconhecimento da insalubridade, o trabalhador manteve o direito a alguns itens incontroversos, como recebimento de horas extras e depósitos de FGTS, além de rescisão indireta, motivada pela falha da empresa em honrar esses pagamentos.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Comissão não é prêmio

Reconhecida natureza salarial de valores pagos a empregado mineiro como “premiação”

Processo foi julgado pela Sétima Turma do TRT da 3ª Região (MG)

Foi reconhecida a natureza salarial dos valores que eram pagos como “premiação produtividade” a ex-empregado de empresa do ramo de bioenergia. Tendo em vista a integração dos valores ao salário, a empresa foi condenada a retificar o valor da remuneração na CPTS do trabalhador, além de lhe pagar diferenças de férias proporcionais mais 1/3, FGTS mais 40% e 13º salário. Determinou-se ainda a incidência da contribuição previdenciária sobre as diferenças reconhecidas.

A sentença é do juiz João Otávio Fidanza Frota, que, em sua atuação na Vara do Trabalho de Paracatu (MG), analisou a ação trabalhista ajuizada pelo ex-empregado contra a empresa. Segundo constatou o magistrado, a parcela intitulada “Premiação Produtividade” era paga ao trabalhador em todos os meses, geralmente em valor superior ao salário e independentemente

do alcance de metas, o que retira o caráter indenizatório da parcela. Na conclusão do juiz, tratava-se, na verdade, de efetiva contraprestação, isto é, de remuneração pelo trabalho prestado pelo empregado. Diante da existência de fraude trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT, foi reconhecida a natureza salarial da parcela com a sua integração ao salário.

Reforma trabalhista

Na decisão, o juiz lembrou que o artigo 457 da CLT, com redação atribuída pela Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, retirou a natureza salarial dos prêmios, ao estabelecer que a parcela, ainda que paga habitualmente, não integra a remuneração do empregado, não se incorporando ao contrato de trabalho e não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O parágrafo 4º da norma legal

define “prêmios” como “as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” Assim, os prêmios pagos pelo empregador no caso concreto não têm natureza indenizatória, concluiu o magistrado.

Fraude

Entretanto, com base no artigo 9º da CLT, que trata da nulidade dos atos praticados com o intuito de fraudar os direitos trabalhistas, o juiz ressaltou que não se pode admitir como lícito o pagamento de parcela formalmente designada pelo empregador e denominada como “premiação”, com a finalidade de dissimular o caráter salarial da parcela. Na visão do julgador, foi exatamente isso que ocorreu no caso, já que os valores pagos ao autor a título de “premiação produtividade” vinham a ser, na verdade, de efetiva contraprestação, vale dizer, de contraprestação pelo trabalho realizado.

Conforme pontuou o juiz, não basta a denominação de “premiação” dada à parcela para que se reconheça o caráter indenizatório. O que importa é se os valores pagos como prêmio pelo empregador decorrem, de fato, de superior desempenho do trabalhador, ou de produção além da ordinária ou normal, até porque os prêmios de verdadeira natureza indenizatória não se confundem com remuneração variável por produção, esta, de natureza salarial. “O exame dessas circunstâncias deve ser feito à luz de cada caso concreto”, asseverou.

E, no caso, os contracheques demonstraram que ele recebia a parcela “Premiação Produtividade” em todos os meses de trabalho, em valores variáveis e geralmente superiores a seu salário-base. Apesar de a empresa ter afirmado que se tratava de parcela paga pelo alcance de

metas de “enchimento de fornos”, não esclareceu, como lhe cabia, qual teria sido o batimento mensal de metas pelo empregado, de forma a justificar os valores estampados nos contracheques.

O fato de o autor ter recebido valores de “produtividade” em todos os meses foi considerado pelo juiz como uma evidência de que a parcela, na realidade, não decorria do alcance de metas, já que não relacionada a desempenho extraordinário do trabalhador, como prevê o artigo 457, parágrafo 4º, da CLT. “Tratava-se de parcela paga por metas ordinariamente atingidas, o que desnatura a natureza de prêmio indenizatório”, frisou na sentença.

Em conclusão, a remuneração do reclamante era composta de parte fixa (salário-base correspondente ao salário-mínimo) e parte variável (proporcional à produtividade praticada no mês), ambas com intuito contraprestativo pelo trabalho desempenhado em favor da empresa, sendo ambas de natureza salarial. Por essa razão, considerou devida a integração ao salário dos valores pagos como premiação, condenando a empresa ao pagamento de diferenças decorrentes. Em grau de recurso, os julgadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) mantiveram parcialmente a sentença, apenas excluindo da condenação os reflexos dos prêmios em aviso-prévio, que foi trabalhado.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



Nem todo caso de COVID-19 é doença ocupacional

Técnico de enfermagem de Goiânia não obtém reconhecimento de Covid-19 como doença ocupacional

Para desembargadores, faltou o nexo causal já que ele não trabalhava em ambiente hospitalar

Um técnico de enfermagem que atuava em home care em Goiânia não conseguiu o reconhecimento da Covid-19 como doença ocupacional. A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) levou em consideração que o técnico não trabalhava em ambiente hospitalar ou diretamente com pacientes em tratamento da Covid-19.

Além disso, considerou que a esposa do trabalhador, enfermeira, atuava em dois hospitais e foi diagnosticada com a doença antes do técnico de enfermagem. O entendimento do colegiado é que, para o enquadramento da Covid-19 como doença ocupacional, é necessário que haja ao menos indícios de que o contágio se deu no ambiente de trabalho (nexo causal).

Conforme os autos, o técnico de enfermagem foi dispensado do serviço dias após retornar da licença para tratamento da Covid-19. Ele ajuizou uma ação na Justiça do Trabalho requerendo a nulidade da dispensa, diante da existência de doença ocupacional, e sua reintegração aos

quadros da cooperativa de saúde ou indenização do período de estabilidade provisória. No primeiro grau, seu pedido foi indeferido e, inconformado, ele recorreu ao segundo grau. A alegação é a de que foram produzidas provas que confirmam a responsabilidade da cooperativa pelo contágio pelo novo coronavírus.

O caso foi analisado pelo desembargador Gentil Pio, relator. Ele observou que, apesar do inconformismo do reclamante, a sentença da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia está em consonância com as provas constantes dos autos e a legislação pertinente, não merecendo reforma.

Inversão do ônus da prova

O relator destacou fundamentos da sentença no sentido de que a caracterização do nexo causal entre a enfermidade e o labor, em regra, é ônus do empregado, por se tratar de fato constitutivo do direito à estabilidade provisória. Ele ainda mencionou o artigo 29 da Medida Provisória 927/2020, vigente no período de 22/03/2020 a 19/07/2020, que dispunha que "os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal".

Gentil Pio pontuou, no entanto, que o STF suspendeu a validade desse dispositivo, o que importa na não caracterização automática do nexo causal, "recaindo sobre o empregador o encargo de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho ou em razão dele, invertendo-se, portanto, o ônus probatório no caso específico de infecção pelo coronavírus".

Nexo causal

O desembargador-relator observou que a empresa comprovou que, embora o autor do processo exercesse a função de técnico de enfermagem, não trabalhava em ambiente hospitalar ou diretamente com pacientes em tratamento da Covid-19, já que fazia o atendimento a apenas um paciente, em home care, o qual foi testado e não contraiu a doença.

Gentil Pio também pontuou que a esposa do reclamante, enfermeira, laborava em dois hospitais que atuavam no tratamento da Covid-19

e que as provas constantes dos autos, ao contrário do que alegou o autor, demonstraram que ela manifestou os sintomas da doença antes dele. “Portanto, não havendo como estabelecer o nexo causal da doença contraída pelo autor com o trabalho desenvolvido na reclamada, não há como responsabilizar o empregador e deferir os pleitos formulados na inicial”, concluiu. A decisão foi unânime.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)





Justiça do Trabalho ou Justiça Comum?

Não cabe à Justiça do Trabalho julgar ação de transportador de cargas autônomo

Processo foi julgado pelo TRT da 2ª Região (SP)

A 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ação de transportador de cargas autônomo e decidiu pela anulação de sentença em ação que tinha como parte esse profissional e, como reclamadas, uma empresa de transporte e a rede de lojas Magazine Luiza. O autor pedia o reconhecimento do vínculo empregatício com a primeira reclamada e o pagamento de verbas rescisórias. A remessa dos autos será enviada à Justiça Comum.

De acordo com a relatora do acórdão, a juíza convocada Thais Verrastro de Almeida, esse assunto já havia sido discutido no Supremo Tribunal Federal (STF), que trouxe o entendimento de que apenas a Justiça Comum possui competência para analisar a validade da relação comercial de natureza civil entre a empresa transportadora e o transportador autônomo de cargas. Essa relação de trabalho é regida pela Lei 11.442/2007, que dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por terceiros.

"O plenário do Supremo Tribunal Federal, na Sessão Virtual de 03/04/2020 a 14/04/2020, concluiu o julgamento da ADC 48, entendendo

que, uma vez preenchidos os requisitos da Lei 11.442/2007, estará configurada uma relação comercial de natureza civil e afastada a configuração do vínculo de emprego", explicou a magistrada.

Este foi o caso do processo em questão: "essa relação precisaria ser, primeiro, invalidada pela Justiça Comum, falecendo competência da Justiça do Trabalho para a análise da alegada existência de vínculo empregatício entre a sociedade empresária transportadora com o transportador autônomo de cargas", completou a juíza.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Recursos Humanos: Chequem as CTPS!

Empresa mineira que deixou de dar baixa na CTPS de ex-empregado em meio à pandemia é condenada por danos morais

Decisão é da Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso (MG)

A juíza Ana Paula Toledo de Souza Leal, na Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso (MG), condenou uma construtora a indenizar por danos morais um carpinteiro que não teve a data de saída anotada na carteira de trabalho após ser dispensado em março de 2020, em meio à pandemia de Covid-19. Para a julgadora, a situação autoriza presumir o dano moral causado ao trabalhador.

O profissional alegou que foi dispensado em 10/03/2020 após paralisação da obra em que trabalhava, sem receber as verbas rescisórias e as respectivas guias. Segundo ele, a empregadora também não deu baixa na CTPS, o que impediu que recebesse o seguro-desemprego e o auxílio emergencial durante a pandemia.

Após analisar as provas, a juíza reconheceu os fatos narrados na petição inicial. Ela concordou que a ausência da baixa do contrato na CTPS expôs o trabalhador a dificuldades que remetem à necessidade de indenização por dano moral. Por essa razão, condenou a ex-empregadora a pagar mil reais.

A decisão se amparou na Constituição brasileira e no Código Civil. No caso, o dano moral foi presumido pela simples demonstração do fato. No aspecto, a julgadora explicitou que “a colocação da dignidade humana (artigo 1º, inciso III, CF/88) objetivou a análise da lesão no dano moral típico, de modo que é dispensável a prova do sofrimento frente à conduta ilícita, pois a lesão se perfaz, em regra, “in re ipsa”.

Digo “em regra”, pois não é em todo caso, como o ora apresentado, que se pode considerar plenamente atendido o requisito do dano ao íntimo do trabalhador, sob pena de se banalizar o instituto da reparação às lesões morais”.

Quanto à alegação de dano relacionado ao atraso do pagamento das verbas rescisórias, a magistrada entendeu que deveria ter sido provado, não admitindo a mera presunção de veracidade. Isso porque, segundo ela, o artigo 477, parágrafo 8º, da CLT já prevê multa para a conduta do empregador.

Diante da compensação legalmente prevista, a magistrada entendeu que seria “necessário que, para a indenização buscada, fosse apresentada prova efetiva de algum dano, já que da essência do pedido, não sendo suficiente para tanto a presunção de veracidade”, concluiu, julgando improcedente o pedido. Em grau de recurso, os julgadores da Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) confirmaram a sentença.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



Dispensa discriminatória e suas consequências

Dispensa de bancária com esclerose múltipla é considerada discriminatória em São Paulo

Profissional deverá ainda ser reintegrada ao plano de saúde da empresa

A 83ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) reverteu a dispensa de uma empregada do Banco Bradesco que realizava tratamento para esclerose múltipla. Com a decisão, a instituição financeira deve pagar os salários a que a empregada teria direito caso não fosse desligada, além de outras verbas relacionadas a pedidos deferidos no processo.

Segundo a magistrada Paula Becker Montibeller Job, a doença, por ser incurável, progressiva e demandar tratamento vitalício, com possibilidade de incapacitação motora e cognitiva permanentes, suscita estigma e preconceito, e se encaixa na súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual “presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Para afastar a reintegração, a empresa alegou que o diagnóstico havia sido feito nove anos atrás, o que eliminaria a hipótese de discrimi-

nação. Além disso, a empregada teria realizado suas funções sem qualquer alteração durante o contrato. Mas a magistrada lembrou que esses fatos, por si só, não afastam a discriminação presumida, sendo necessária uma prova contundente dos critérios adotados para a rescisão contratual.

A autora da ação solicitou, ainda, tutela provisória de urgência para o imediato pagamento dos salários vencidos. A magistrada atendeu apenas parcialmente o pedido, determinando o restabelecimento de plano de saúde, uma vez que a bancária se encontra em tratamento médico para controle da esclerose.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Promessa é dívida!

Banco chinês é condenado a honrar pagamento de bônus a executivo após fim de contrato

Processo foi julgado no TRT da 2ª Região (SP)

A Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) confirmou decisão de primeiro grau que condenou um dos maiores bancos da China e do mundo a cumprir promessa feita a um executivo, de pagamento de bônus, após o rompimento do contrato de trabalho. A decisão de segundo grau elevou o valor sentenciado de um para um salário e meio a cada ano trabalhado, cuja soma supera R\$ 1 milhão para os 26 anos de serviços prestados ao banco China Construction Bank (Brasil) Banco Múltiplo S/A.

Segundo o executivo e testemunhas ouvidas no processo, o banco pagava gratificação por tempo de serviço a empregados quando tinham o contrato de trabalho rescindido sem justa causa. Provas do pagamento dessa verba a outros empregados foram anexadas aos autos e consideradas válidas pelo juízo. O preposto (representante da reclamada), inclusive, reconheceu termos de quitação apresentados e confirmou a existência de acordos extrajudiciais na empresa. Esses acordos davam plena quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento de um montante além das verbas rescisórias, a fim de evitar reclamação trabalhista.

Entre as alegações do empregador para se eximir do pagamento do bônus estavam o não reconhecimento do adendo contratual apresentado pelo reclamante no processo; a falta de autonomia do diretor executivo para assinar o documento e conceder a indenização; a existência de previsão expressa de que tal montante só seria pago em caso de pedido de demissão do empregado.

Na sentença (decisão em primeiro grau), o juiz do trabalho substituto Jerônimo Azambuja Franco Neto, da 60ª VT (SP), pontuou que "o pagamento de bônus ou indenização ao empregado que pede demissão é um verdadeiro estímulo à evasão de funcionários e geraria mais despesas à empregadora, o que não faz sentido".

No acórdão (decisão em segundo grau), o juiz-relator Paulo Sérgio Jakutis afirmou que "não havia 'mera liberalidade' no procedimento, na promessa feita pela ré, mas repetição de conduta habitual, de verdadeiro costume constante da cultura da empresa". Destacou, ainda, que "o assinante de tal documento nutria plenos poderes para falar e se comprometer em nome da reclamada, na medida em que o assunto (a promessa de pagamento a empregado) está dentre as atribuições cotidianas do diretor". Assim, deu parcial provimento à decisão de origem, apenas obrigando o pagamento do salário e meio mensal por ano trabalhado.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Sorria, você está sendo gravado

TRT da 21ª Região (RN) aceita como prova gravação de gerente de vendas em grupo de WhatsApp

Reclamação trabalhista pedia reconhecimento de vínculo de emprego com a SS Comércio de Cosméticos e Produtos de Higiene Pessoal Ltda

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) aceitou gravações feitas em grupo do aplicativo de mensagem (WhatsApp) como prova lícita. As gravações, feitas por uma gerente num grupo de líderes de vendas da SS Comércio de Cosméticos e Produtos de Higiene Pessoal Ltda, foram aceitas pela 9ª Vara do Trabalho de Natal para julgar o vínculo de emprego de uma líder de vendas.

No recurso ao TRT-21, a empresa alegou que os áudios da gerente não eram válidos como prova, isso porque as decisões judiciais não aceitariam "gravação clandestina de conversas" como prova idônea.

De acordo com o desembargador Eridson João Fernandes Medeiros, no caso, a gravação, de que participou a própria autora do processo, "há de ser equiparada, para fins de prova, à gravação ambiental".

O desembargador ressaltou que o Supremo Tribunal Federal (STF) já reconheceu "a admissibilidade do uso, como meio de prova, de gravação ambiental realizada por um dos interlocutores".

Assim, a gravação, no caso, constituiria "prova lícita, para defesa de direito próprio", mesmo "que feita em atividade de grupo, independentemente de prévia autorização judicial".

No entanto, embora tenha reconhecido a licitude da prova, o desembargador não acolheu o vínculo de emprego, revertendo a decisão favorável a autora do processo da 9ª Vara do Trabalho.

Para o magistrado, o conteúdo das mensagens de WhatsApp seria "confuso e nada revelador", pois não demonstraria que havia um controle pela empresa das atividades da autora do processo. "Apenas mostra um intuito motivacional, para incentivar os líderes a não perderem o foco, e um planejamento para atingir determinado volume de vendas, como ocorre em qualquer representação comercial autônoma", concluiu.

A decisão da Segunda Turma do TRT-21 foi por unanimidade.

Provas digitais

A produção de provas por meios digitais, como nos casos de aplicativos de mensagens, é um tema que desperta interesse cada vez maior no meio jurídico.

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), por exemplo, está oferecendo para os TRTs o curso “Produção de provas por meios digitais na Justiça do Trabalho”. A Escola Judicial do TRT-21 (Ejud21) indicou três servidores para realizar o curso, sendo dois da capital e um de Mossoró. A Ejud solicitará vagas adicio-

nais para servidores que trabalham com investigações digitais ou auxiliam juízes na identificação e análise de provas digitais. Além disso, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) também ofereceu um Curso de “Formação de Formadores: Produção e Análise de Provas Digitais”. A juíza Simone Jalil foi a representante do TRT-21 a participar desse curso.

Fonte: TRT da 21ª Região (RN)



Dispensa e discriminação: Cuidado!

Dispensa de empregado enquadrado no grupo de risco da Covid-19 é considerada discriminatória no Rio de Janeiro

Processo foi julgado na 74ª Vara do Trabalho

A juíza do trabalho Bianca da Rocha Dalla Vedova, em exercício na 74ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (RJ), condenou a empresa M Dias Branco S.A Indústria e Comércio de Alimentos ao pagamento de indenizações de duas naturezas, compensatória e por danos morais, a um promotor de vendas.

O entendimento da magistrada foi de que houve dispensa discriminatória do empregado, enquadrado no grupo de risco para o agravamento da Covid-19, por ser idoso. O promotor de vendas relatou na inicial que foi admitido no dia 11/11/2004. Ele conta que, em março de 2020, a empregadora promoveu uma triagem dos trabalhadores considerados como grupo de risco para o agravamento da Covid-19, que era o caso dele devido à idade. Esses profissionais foram afastados do serviço, sendo concedidas a eles afastamento remunerado e, após, férias, a partir de 20/03/2020. Após o término das férias, o trabalhador relatou que foi informado pelos supervisores que os empregados pertencentes ao grupo de risco deveriam permanecer em casa até a segunda ordem. No entanto, em reunião realizada no dia 17/06/2020, todos os afastados foram surpreendidos com o comunicado de demissão, bem como do cancelamento do plano de saúde. Além disso, o promotor de vendas ressaltou que, em abril do mesmo ano, a empresa anunciou a abertura de 500 vagas temporárias.

Com base nessas alegações, o trabalhador requereu na Justiça do Trabalho reconhecimento da dispensa irregular e discriminatória e o consequente pagamento da indenização compensatória prevista no art. 4º, inc. II, da Lei 9.029/95, desde a demissão até o fim da pandemia. Pelos efeitos nefastos da dispensa discriminatória, pleiteou também indenização por danos morais.

Em sua defesa, a empresa negou a existência da dispensa discriminatória, reforçando o seu zelo constante com o quadro funcional. Frisou que, em vez de suspender o contrato de trabalho (o que poderia fazer de acordo com a Lei nº 14.020/20), optou por liberar os empregados do grupo de risco de suas atividades, sem prejuízo do pagamento de salários e benefícios concedidos. Observou que a dispensa ocorreu somente em junho, três meses após a declaração da pandemia de Covid-19. Destacou que foram ofertadas vagas temporárias para 15 unidades distintas, não subsistindo a alegação autoral de que foram contratados novos empregados para substituição daqueles pertencentes ao grupo de risco.

A magistrada que proferiu a sentença constatou que, diferentemente do que passou com grande parte dos empreendimentos comerciais, a empresa, mesmo diante da crítica situação sanitária instalada no país em virtude da pandemia do Covid-19, apresentou um crescimento de 140,8% em seu lucro líquido no primeiro trimestre de 2020. A juíza observou que, para se manter ativa no mercado, a empregadora ainda contratou trabalho temporário com a finalidade de suprir a ausência de profissionais pertencentes ao quadro mais vulnerável ao vírus, preventivamente afastados pela empresa. O fato foi demonstrado por um anúncio de 500 vagas abertas, juntado aos autos.

Discriminação

De acordo com a magistrada, apesar da situação vantajosa, a empregadora dispensou os profissionais que tiveram os contratos interrompidos, na contramão da possibilidade de suspensão dos pactos laborais ou adoção de outras medidas ofertadas pela Lei 14.020/20 para manter o maior número de vínculos de emprego hígidos. “Assim, contando com 60 anos de idade e mais de 15 anos de serviço, sem nenhuma falta disciplinar comprovada nos autos, forçoso concluir que a demandada entendeu pela rescisão do vínculo empregatício com o reclamante não por motivos de insatisfação com o seu desempenho profissional, mas meramente por se tratar de pessoa idosa, pertencente, assim, ao grupo de risco da Covid-19, condição única que o enquadrava na hipótese de afastamento do emprego e conse-

quente despedida sem justa causa”, observou ela, em sua sentença.

Dessa forma, a magistrada reconheceu a natureza discriminatória da dispensa do promotor de vendas, e, como consequência, seu direito ao recebimento da remuneração relativa ao período de afastamento em dobro, nos moldes do art. 4.º, inc. II, da Lei 9.029/95. A empresa também foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10 mil. Nesse caso, para a fixação dos danos morais a juíza considerou – entre outros aspectos – a gravidade do evento danoso e as dificuldades de reinserção do profissional no mercado de trabalho, pela idade e por estar enquadrado no grupo de risco da Covid-19.

Fonte: TRT da 1ª Região (RJ)



Atraso de salário não é legal

Confecção mineira terá que pagar indenização por atraso de salário durante a pandemia

Costureira receberá R\$ 3 mil em danos morais

Uma confecção da cidade de Cataguases (MG) foi condenada a pagar a uma costureira indenização por danos morais no valor de R\$ 3 mil, em razão do atraso de pagamento dos salários e verbas rescisórias. Uma empresa do ramo da indústria e comércio de vestuário também foi condenada ao pagamento de forma subsidiária. A confecção, devedora principal da costureira, alegou que enfrentava uma profunda crise econômica em razão da pandemia da Covid-19 e, por isso, não conseguiu quitar em dia os salários dos meses de fevereiro e março de 2020, bem como as verbas rescisórias.

Mas, ao avaliar o caso, a desembargadora relatora Maria Cecília Alves Pinto, da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), deu razão à trabalhadora. Isso porque, segundo a julgadora, a ausência de pagamento da verba salarial caracteriza ofensa aos direitos da personalidade, pois retira do trabalhador o acesso a valores necessários à sua subsistência, o que fere a sua dignidade.

Para a relatora, embora a situação relativa ao novo coronavírus tenha exigido a adoção de medidas excepcionais, inclusive com a declaração de estado de calamidade pública pelo Governo Federal, “não se olvida que a pandemia está acarretando sérias dificuldades financeiras às empresas de modo geral”. No entanto, na visão da magistrada, os trabalhadores também estão sofrendo com a perda de empregos, a dificuldade em alcançar nova colocação no mer-

cado de trabalho e o aumento dos preços dos itens necessários à sobrevivência.

Assim, diante da realidade e das circunstâncias do caso concreto, o colegiado deu provimento ao recurso da costureira, para deferir o pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 3 mil. No entendimento dos julgadores, o arbitramento da indenização deve ser equitativo e atender aos objetivos compensatório, pedagógico e preventivo, que fazem parte da indenização ocorrida em face de danos morais.

O processo foi enviado ao TST para análise dos recursos interpostos pela empresa do ramo de indústria e comércio de vestuário, condenada a responder subsidiariamente pela dívida trabalhista.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

Exposição à Covid-19 é insalubre?

Adicional de insalubridade de 40% é devido a profissionais da saúde expostos à Covid-19, decide TRT da 7ª Região (CE)

Processo foi julgado pelo Pleno do Tribunal

O Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) determinou o pagamento de adicional de insalubridade de 40% para os profissionais da saúde expostos aos riscos da Covid-19. A medida, tomada em julgamento realizado no dia 28 de maio, vale enquanto durar o estado de calamidade pública e abrange todos os profissionais representados pelo Sindicato dos Empregados de Estabelecimentos de Serviços de Saúde no Estado Ceará (Sindsaúde-CE).

Desde o início da pandemia do coronavírus, o Sindsaúde-CE ingressou com várias ações pedindo adicional de insalubridade em grau máximo para os trabalhadores. Em primeira instância, os magistrados indeferiram as liminares para implantação imediata do adicional e determinaram a realização de perícia. Inconformado, o sindicato recorreu ao segundo grau, por entender que não há necessidade de prova pericial, alegando que o nível máximo de infecção pela Covid-19 é notório.

No pedido de majoração do percentual de 20% para o grau máximo de insalubridade (40%), a entidade sindical defendeu que os empregados estão colocando a própria vida em risco, em razão do contato com pacientes com Covid-19. "É indubitosa a extrema exposição a que estão submetidos os empregados que laboram em hospitais que atendem e internam pacientes com Covid-19, em risco máximo de contaminação", sustentou o Sindsaúde-CE.

"Os efeitos danosos da pandemia que assola o mundo são notórios, restando patente a gravidade do patógeno ao qual estão sujeitos os profissionais da saúde, razão pela qual se infere que o percentual aplicável é de 40%, ou seja, o grau máximo", definiu o relator do caso, desembargador José Antonio Parente. Para o magistrado, os empregados merecem o reconhecimento do adicional de forma proporcional ao risco, até mesmo como motivação ao exercício de suas funções.

A tese da necessidade de apresentação de laudo pericial para a majoração do adicional foi afastada pelo TRT/CE, em razão da notoriedade do contexto da pandemia. De acordo com a decisão, as atividades que envolvam exposição a risco biológico independem de laudo ou de medição dos limites de tolerância para ter o risco reconhecido.

Repercussão geral

O acórdão do TRT-7 tem repercussão geral, ou seja, pela sua importância, ele ultrapassa os limites do caso e passa a gerar interesse para toda a sociedade. A decisão teve origem em mandado de segurança impetrado pelo Sindicato contra decisão da primeira instância da Justiça do Trabalho, que indeferiu pedidos de liminares. O Sindsaúde-CE, então, recorreu ao Tribunal, que, em juízo de admissibilidade, instaurou Incidente de Assunção de Competência (IAC).

O IAC é instituto inserido pelo Código de Processo Civil de 2015 como espécie de incidente processual para criação de precedentes jurisprudenciais. Tem aplicação em processo já em curso, que trate de tema com relevante questão de Direito, com grande repercussão social. O IAC tem a função de evitar ou corrigir divergências de julgamento em casos futuros e orientar a jurisprudência na região.

Fonte: TRT da 7ª Região (CE)





São Paulo

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

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

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

 www.rfaa.com.br

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

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