

INFORME TRABALHISTA

Cooperativa demonstra tentativas de contratar aprendizes e afasta condenação por descumprimento de cota

//pág.04

DESTAQUE

**Mantida multa a empresa que não demonstrou
empenho para contratar pessoas com deficiência**

//pág.10

ARTIGOS

//pág.15

**A dispensa do uso de máscaras
em ambientes de trabalho**

Por Paula Corina Santone

**Burnout é o mais recente desafio
para Justiça do Trabalho**

Por Roberto Ferlis

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

ABRIL
2022

Nesta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho no mês de abril/2022, envolvendo assuntos relacionados ao cumprimento de cotas e à proteção do trabalhador.

As decisões que trazemos neste Informe abordam temas como direito da gestante à estabilidade, direito à redução de jornada para cuidar de filho com autismo, direito a permanecer em home office por proteção ao trabalho feminino, reconhecimento de dispensa discriminatória no caso de trabalhador com doença renal crônica, além de manutenção de multa quando a empresa não demonstra empenho para contratar pessoas com deficiência e, em contrapartida, afastamento da condenação por descumprimento de cota quando a empresa demonstra tentativas de contratar aprendizes.

Veja nossos comentários sobre as decisões em destaque.

Boa
leitura!

Recusa de transferência de cidade não afasta direito de bancária gestante à estabilidade

Ela deverá receber indenização substitutiva pelo período estabilitário

A recusa de uma bancária do HSBC Bank Brasil S.A. - Banco Múltiplo, de Santa Rita do Passa Quatro (SP), a ser transferida para outra cidade não impede seu direito à estabilidade garantida à empregada gestante. A decisão é da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que reconheceu o direito à garantia provisória de emprego e condenou o banco ao pagamento de salários e demais parcelas desde a dispensa até cinco meses após o nascimento da criança.



Gravidez

A bancária disse, na reclamação trabalhista, que, em 24/04/2014, o banco informou o encerramento da agência onde trabalhava e ofereceu transferência para Porto Ferreira, a partir de 28/04 do mesmo ano. Ela rejeitou a proposta, porque não tinha mobilidade no momento e tinha um filho em idade escolar. No mesmo dia, foi dispensada sem justa causa.

Em julho, ainda no curso do aviso-prévio in-

denizado, foi constatada a gravidez a partir de maio. Ela pediu, assim, a reintegração no emprego ou a indenização substitutiva do período de estabilidade.

O HSBC, em sua defesa, argumentou que a própria trabalhadora, quando anunciado o encerramento da agência, manifestara desejo de não continuar na instituição e que tudo fora devidamente quitado. Assim, o pedido de reintegração seria juridicamente impossível.

Renúncia

O juízo da 8ª Vara do Trabalho de Porto Ferreira rejeitou a reintegração, mas deferiu a indenização substitutiva. Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) reformou a sentença, por entender que a bancária havia renunciado à garantia de

emprego ao recusar a proposta de transferência, em declaração de próprio punho. Segundo o TRT, ela havia recebido o aviso-prévio e homologado a rescisão e, “em nenhum momento, procurou o banco para apontar a posterior gravidez que acarretaria o direito ao retorno ao emprego”.

Proteção

No recurso de revista, a bancária argumentou que não renunciara à estabilidade, pois, no ato da demissão, nem ela sabia que estava grávida. Também sustentou que o documento apresentado pelo banco demonstraria apenas que ela recusara a proposta de transferência, e não que renunciaria ao emprego.

A relatora, ministra Maria Helena Malmann, ressaltou que, conforme o entendimento do TST, o fechamento de estabelecimento não retira o direito da gestante à estabili-

dade provisória, prevista no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), ainda que tenha pedido demissão ou recusado proposta de transferência para outra localidade. Segundo ela, trata-se de norma de ordem pública, de caráter indisponível, com o objetivo de proteção à maternidade e, em especial, do nascituro.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-11123-81.2015.5.15.0048](#)



Cooperativa demonstra tentativas de contratar aprendizes e afasta condenação por descumprimento de cota

Documentos comprovaram medidas como a abertura de processos seletivos

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou descabida a condenação da Cooperativa Agroindustrial Consolata (Copacol), de Cafelândia (PR), ao pagamento de indenização por dano moral coletivo em razão do não preenchimento da cota de aprendizes prevista em lei. A decisão levou em conta que ficaram demonstrados os esforços da empresa para contratar aprendizes, com a abertura de processos seletivos e tentativas de localização de estabelecimentos de ensino.



Percentual

Na ação, o Ministério Público do Trabalho (MPT) sustentava que todas as empresas estão obrigadas a contratar aprendizes entre maiores de 14 e menores de 24 anos, entre 5% e 15% do total de suas vagas de emprego, conforme estabelece a CLT (artigos 428 e 429). Contudo, em 2012, a Copacol, com quase quatro mil pessoas em funções que demandavam formação profissional, tinha apenas 75 aprendizes, e, em 2013, o número havia caído para 55.

Esforço

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) julgaram improcedente o pedido do MPT de condenação da cooperativa ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. Os documentos apresentados pela Copacol demonstraram a abertura de processo seletivo para o “Programa Jovem Aprendiz”, a assinatura de contratos de aprendizagem com intervenção do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

(Senac) e a existência de convênio com a Fundação Educacional Padre Luis Luise, voltada para a formação de crianças e adolescentes.

Ainda segundo o TRT, apesar de a Copacol não ter conseguido preencher todas as vagas, o Ministério do Trabalho registrara a contratação de 20 aprendizes em 2009 e 27 em 2010.

Condenação descabida

Segundo o relator do recurso de revista do MPT, ministro Augusto César, não ficou caracterizada a conduta omissiva da cooperativa: ao contrário, o Tribunal Regional registrara os esforços da Copacol para preencher as vagas. Por outro lado, o MPT não se desincumbira de com-

provar a alegação de que havia interessados nas vagas. Dessa forma, não configurada a prática de ato ilícito, seria descabida, como consequência lógica, a condenação por dano moral coletivo.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-830-35.2013.5.09.0195](#)



Neste caso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou a decisão das instâncias inferiores que entendeu descabida a condenação em dano moral coletivo pretendida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). De acordo com a decisão, a Cooperativa demonstrou a abertura de processo seletivo para o programa jovem aprendiz, além da assinatura de contratos de aprendizagem com a intervenção do Senac e a existência de convênio com fundação educacional voltada para a formação de crianças e adolescentes, sendo que, apesar de não preencher a cota, houve efetiva contratação de aprendizes ao longo do período objeto da investigação.

Ademais, segundo o TST, o MPT não comprovou a alegação de que haveria interessados na vaga, não restando caracterizada, por outro lado, conduta omissiva por parte da cooperativa que se empenhou nesse mister. Assim, não configurada a prática de ato ilícito, concluiu ser descabida a condenação por dano moral coletivo.

Enfermeiro obtém redução de jornada para cuidar de filho com autismo

Para a 8ª Turma, o caso abrange questão constitucional sobre o direito da pessoa com deficiência

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu recurso de um enfermeiro da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (Ebserh) de Timon (MA), em pedido para reduzir pela metade sua jornada semanal para acom-

panhar filho com autismo em atividades terapêuticas. Por unanimidade, o colegiado entendeu que há provas suficientes da necessidade de atenção especial à criança pelo pai.



Condição Especial

Na reclamação trabalhista, ajuizada em setembro de 2019, na 5ª Vara do Trabalho de Teresina (PI), o empregado informou que fazia escala noturna de 12 X 36 e pediu sua redução em 50%, sem compensação e sem comprometimento da remuneração, em razão da condição especial de seu filho de cinco anos, portador de Transtorno do Espectro Autista (TEA).

O enfermeiro justificou a necessidade da redução por ter de realizar treino parental intensivo e acompanhar a criança nas atividades de terapia, fisioterapia e fonoaudiologia, além das consultas médicas. Argumentou, ainda, problemas psiquiátricos da esposa e dificuldades financeiras, “que provocam enorme sobrecarga e cansaço, sem o descanso reparatório”.

Falta de legislação

Em contestação, a Ebserh sustentou que o enfermeiro não havia comprovado que sua jornada o impedia de oferecer à criança o acompanhamento necessário para seu desenvolvimento. A empresa alegou, também, ausência de legislação para amparar o pedido e disse que, como empresa pública federal, não se aplica a ela o regramento contido no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis da União (RJU - Lei 8.112/1990).

Prova cabal

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região (PI) indeferiram o pedido do enfermeiro. Segundo o TRT, é inegável que a criança deve ter atenção especial pelo pai, mas o enfermeiro teria de apresentar “prova cabal” da necessidade de redução da jornada. A decisão se fundamentou no artigo 98 do RJU, que prevê o direito ao horário especial, sem compensação, ao

servidor ou servidora que tenha cônjuge, filho, filha ou dependente com deficiência, “quando comprovada a necessidade por junta médica oficial”.

O TRT ressaltou que o enfermeiro trabalhava em outro hospital pela manhã, já com jornada reduzida, e que, na parte da tarde, a criança frequentava o ensino regular infantil.

Constituição

Ao recorrer ao TST, o enfermeiro explicou que seu pedido não tem como fundamento apenas poder acompanhar o filho nas consultas e terapias, mas a real necessidade da presença

do pai no dia a dia, “principalmente orientando-o e conduzindo-o nas atividades e vivências diárias, uma vez que o acompanhamento familiar é fundamental para o desenvolvimento de um autista”.

Constituição

A relatora do recurso de revista, ministra Delaíde Miranda Arantes, entendeu haver provas suficientes da necessidade de atenção especial à criança. Segundo ela, o caso abrange a tutela de bens jurídicos destacados na ordem constitucional de 1988, “notadamente, o direito da pessoa com deficiência”.

Em seu voto, a ministra ressaltou a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto 6.949/2009) e lembrou que a jurisprudência do TST

tem admitido a redução de jornada de empregada ou empregado público com dependente com deficiência, sem alteração remuneratória e sem compensação de horário, mediante a aplicação analógica do artigo 98, parágrafos 2º e 3º, do RJU. Todavia, ponderou que a pretensão depende da especificidade do caso, “não se tratando de uma decisão generalizável”. A decisão foi unânime.

Processo: [RR-1372-68.2019.5.22.0005](#)



Dispensa de metalúrgico com doença renal crônica é considerada discriminatória

Ele foi demitido no dia em que apresentou atestado de afastamento por tempo indeterminado

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da Usina Goianésia S.A., de Goianésia (GO), contra decisão que considerou discriminatória a dispensa de um metalúrgico com doença renal crônica. Segundo o cole-

giado, foi suficientemente demonstrada a gravidade do estado de saúde do empregado no momento da dispensa, e a empresa não comprovou outro motivo para a medida.



Doença irreversível

Na reclamação trabalhista, o empregado, contratado como auxiliar de produção, alegou que, durante 13 anos de trabalho, exercera diversas funções dentro da empresa e chegou ao cargo máximo em seu setor, o de cozinheiro. Em 2018, foi diagnosticado com glomeruloesclerose segmentar e focal idiopática, doença nos rins irreversível.

Após descobrir a doença, o trabalhador

disse que passou a sofrer muitas pressões psicológicas e cobranças excessivas, além da mudança de comportamento do gestor da usina após a sua volta ao trabalho. Em junho de 2019, ao apresentar pedido de afastamento por tempo indeterminado, foi informado que havia sido dispensado sem justa causa na véspera, quando estava passando por acompanhamento médico.

Apto

A usina, em sua defesa, sustentou que não foi comprovada a doença, a gravidade e a capacidade de gerar estigma e preconceito. Alegou, tam-

bém, que, no momento da dispensa, o trabalhador “foi considerado apto para o trabalho, sem qualquer restrição”, conforme registrado no exame demissional.

Direitos fundamentais

O juízo de primeiro grau considerou que o empregado fora dispensado no momento em que deveria estar afastado em razão de graves complicações renais, fato que constitui, a um só tempo, ofensa aos direitos fundamentais ao trabalho, à saúde e à dignidade. Com isso, con-

denou a usina ao pagamento em dobro dos salários de julho a setembro de 2019 e de indenização por danos morais no valor de três salários.

A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO).

Sem transferência

Para o ministro Renato de Lacerda Paiva, relator do recurso de revista da Usina, é no mínimo estranho que, após mais de uma década de prestação de serviço, sem nenhuma falta ou penalidade, a dispensa do trabalhador tenha ocorrido poucos meses após o conhecimento sobre seu estado de saúde. Segundo ele, a decisão do TRT está de acordo com a Súmula 443 do TST, que trata da dispensa discriminatória e, portanto, o recurso não apresenta transcendência política (desrespeito a jurisprudência sumulada do TST ou do

STF), um dos requisitos para sua admissão.

Também não foram verificados os demais critérios de transcendência econômica (valor da causa), social (direito social assegurado constitucionalmente) e jurídica (questão nova envolvendo a interpretação da legislação trabalhista).

A decisão foi unânime, e, contra ela, a usina interpôs embargos à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), ainda não julgados.

Processo: [RR-1372-68.2019.5.22.0005](#)



Mantida multa a empresa que não demonstrou empenho para contratar pessoas com deficiência

Para a 3ª Turma, as normas que tratam das cotas para esse grupo têm caráter imperativo



A Agroservice Empreiteira Agrícola, sediada em Brasília (DF), terá de pagar multa pelo não preenchimento da cota com vagas destinadas a pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados pela Previdência Social, como determina a legislação em vigor. A Tercei-

ra Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da empresa para anular o auto de infração que havia gerado a multa, por concluir que não há provas, no processo, de que ela teria se empenhado para contratar profissionais com esse perfil.

Ausência de interessados

A Agroservice ingressou com a ação para anular o auto de infração de fevereiro de 2017, resultado da fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho, que gerara a cobrança de multa administrativa no valor de R\$ 229 mil em razão do descumprimento da cota, prevista no artigo 93 da Lei 8.213/1991. A

empresa alegou que o não preenchimento ocorreria em razão da ausência de pessoas, reabilitadas ou com deficiência, com interesse nas vagas abertas. Disse, ainda, que vem se empenhando para preencher essas vagas, por meio de anúncios em jornais e comunicação com empresas de formação de vigilantes.

Inserção no mercado

Na avaliação do juízo da 9ª Vara do Trabalho de Brasília, a documentação apresentada pela Agroservice não foi suficiente para comprovar que ela havia se esforçado para ocupar as vagas

destinadas à cota legal. De acordo com a sentença, não basta a busca por profissionais “prontos” e já qualificados, porque a intenção da norma é a inserção no mercado de trabalho de pessoas excluídas, com

perspectiva reduzida de avanço profissional.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve a decisão, por constatar que os serviços prestados pela empresa englobam um amplo leque de áreas e funções, o que facilitaria o cumprimento

da cota. O TRT registrou que a Agroservice atua no ramo de operação fotocopidora e na locação e no fornecimento de mão de obra de bilheteria, portaria, zeladoria e recepção, limpeza e conservação, prestando serviços a diversas entidades públicas e privadas.

Ausência de provas

Ao rejeitar o recurso da empresa, o presidente da Terceira Turma, ministro Mauricio Godinho Delgado, observou que, diante dos fatos narrados pelo Tribunal Regional, a empresa não comprovara ter empreendido esforços para o preenchimento das vagas por meio das alternativas existentes. Essa conclusão não pode ser revista pelo TST (Súmula 126).

O ministro ressaltou, ainda, que a Constituição Federal estabelece “enfática direção normativa antidiscriminatória e inclusiva”. Ao fixar como um dos fundamentos a dignidade da pessoa humana, destacou, entre os objetivos, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. E a situação do profissional com deficiência foi assegurada no artigo 7º, inciso XXXI, que proíbe toda discrimina-

ção no tocante a salário e critérios de admissão.

O presidente da Turma também enfatizou que a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) e ratificada pelo Brasil em 2008, evidencia que os direitos dessas pessoas têm proteção normativa internacional. Na mesma linha de proteção, antes mesmo da aprovação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), a Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991), em discussão no processo, já estabeleceria cotas para a contratação de trabalhadores com deficiência e reabilitados pelas empresas com 100 ou mais empregados, sem impor restrições acerca da função a ser ocupada.

A decisão foi unânime.

Processo: [AIRR-184-37.2019.5.10.0017](#)





Visão RFAA

Aqui, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou o recurso da empresa que buscava anular o auto de infração que havia gerado multa em razão do não preenchimento da cota com pessoas com deficiência ou trabalhadores reabilitados pela Previdência Social como determina a lei.

A decisão de primeira instância ressaltou que não basta procurar profissionais “prontos” e já qualificados, uma vez que a intenção da norma é a inserção no mercado de trabalho de pessoas excluídas e com perspectivas reduzidas de avanço profissional.

Por sua vez, o Tribunal Regional manteve a decisão por constatar que os serviços prestados pela empresa englobariam uma ampla gama de áreas e funções, facilitando o cumprimento da cota.

Ademais, de acordo com o TST, a empresa não produziu provas no processo de que teria se empenhado para contratar profissionais com esse perfil por meio das alternativas existentes. O Ministro relator do caso destacou, ainda, que a Constituição Federal estabelece “enfática direção normativa antidiscriminatória e inclusiva”.

Esta decisão vai de encontro com o entendimento exarado na decisão mencionada na matéria de capa, no sentido de que nos casos em que a empresa demonstra empenho e real esforço no cumprimento de cotas, seja de aprendizes ou de deficientes, com a adoção de medidas e ações efetivas para tanto, resta descabida a condenação a esse título.

Trabalhadora ganha direito a permanecer em home office por proteção ao trabalho feminino

A empresa pública para a qual trabalha havia determinado o regresso da profissional ao trabalho presencial na unidade de Vitória (ES).

Uma decisão em tutela de urgência, proferida pela Justiça do Trabalho do Ceará no dia 25 de março, garantiu que uma trabalhadora pudesse se manter em home office ou em regime de trabalho semipresencial em Fortaleza ou Região Metropolitana. A empresa pública para a qual trabalha havia determinado seu regresso para o trabalho presencial na unidade de Vitória (ES). O juiz do trabalho Vladimir Paes de Castro, atuando pela 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza, suspendeu a ordem de retorno, alegando “perspectiva de gênero”, com o intuito da proteção social do trabalho feminino e como forma de evitar a desestabilização familiar.



Entenda a ação

A técnica de suprimentos de bens e serviços foi contratada pela empresa pública em 2010, atuando inicialmente em Caucaia e, a partir de 2016, em Fortaleza. A funcionária foi transferida compulsoriamente para Vitória (ES) em dezembro de 2019. A mudança foi efetivada poucos meses antes do início da pandemia da covid-19, de forma que a trabalhadora ficou em home office e pôde trabalhar de sua residência, em Fortaleza.

A empresa convocou a técnica para retornar ao trabalho presencial na unidade de Vitória a partir de abril deste ano. Diante da deliberação, a funcionária ajuizou reclamação trabalhista, com pedido incidental de tutela de urgência, requerendo a suspensão do retorno às atividades fora do Ceará. Dentre as alegações da ação, foram citadas ilegalidade da transferência, desestabilização familiar - considerando que esposo e filhos residem em Fortaleza -, além de enfermidades psíquicas.

O magistrado Vladimir Castro posicionou-

-se pela suspensão imediata da determinação do regresso da funcionária para o trabalho presencial no Espírito Santo. No caso de descumprimento da decisão, a empresa terá de pagar uma multa de R\$ 100 mil, além de incorrer em crime de desobediência previsto no Código Penal.

A decisão foi amparada, dentre outras fontes de Direito, no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), prevista na Recomendação nº 128/2022. Os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da promoção do bem de todos, sem preconceitos de gênero e proteção ao mercado de trabalho da mulher também foram citados na tutela judicial.

“O referido protocolo estabelece uma série de parâmetros e direcionamentos para que o Judiciário tenha uma maior sensibilidade e humanismo no julgamento de causas em que as questões de gênero, leia-se, a opressão historicamente sofrida pelas mulheres, estejam presentes no pano de fundo

das controvérsias fático-jurídicas objeto do processo judicial”, afirmou o juiz, complementando que a perspectiva de gênero é central na análise da ação.

“A reclamante, trabalhadora mulher, com laços familiares enraizados na cidade de Fortaleza, filhos adolescentes em momentos distintos de vida, e com o esposo vinculado a um cargo público municipal, se vê numa situação altamente complicada e angustiante, com potencialidade para desestruturar sua vida e de toda sua família, já que abruptamente, e de forma compulsória, foi transferida para Vitória (ES), e agora, após anos de home office, surge a determinação para retornar ao trabalho presencial nessa cidade”, registrou Vladimir.

O processo, que ainda será julgado, corre em segredo de justiça em decorrência da existência de documentos médicos protegidos por sigilo. Foi determinada a expedição de mandado de cumprimento, com urgência, para dar ciência à empresa da decisão judicial.

Fonte: TRT da 7ª Região (CE)



A dispensa do uso de máscaras em ambientes de trabalho:

segurança jurídica
X cuidados pelo
empregador

Publicado originalmente no Migalhas

Na última sexta-feira, dia 01/04/2022, foi publicada a portaria interministerial 17/2022, do Ministério do Trabalho e Previdência, que dispensa o uso e o fornecimento de máscaras nos locais de trabalho situados nos estados e municípios em que seu uso não é mais obrigatório em ambientes fechados.

Essa portaria altera o anexo I da portaria conjunta 20/2020 que definia as medidas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão do coronavírus nos ambientes de trabalho, dentre as quais se destacava o uso obrigatório de máscaras.

Antes da publicação da recente portaria, as empresas que já haviam dispensado o uso de máscaras nos ambientes de trabalho por força da liberação do seu uso em lugares fechados pelos Estados, por meio de decreto do governador respectivo, poderiam incorrer em desconformidade com a portaria 20/2020.

Agora, segundo a recente portaria, ficam dispensados o uso e o fornecimento de máscaras cirúrgicas ou de tecido nas unidades laborativas em que, por decisão do ente federativo em que estiverem situadas, não for obrigatório o uso delas em ambien-



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

tes fechados, inclusive nas situações abaixo:

(i) Se o distanciamento físico de ao menos um metro não puder ser implementado para reduzir o risco de transmissão entre trabalhadores, clientes, usuários, contratados e visitantes;

(ii) Para os trabalhadores com 60 anos ou mais ou que apresentem condições clínicas de risco para desenvolvimento de complicações da covid-19, quando não adotado teletrabalho ou em trabalho remoto a critério do empregador;

(iii) Quando o nível de alerta de saúde na unidade da federação estiver nos níveis três ou quatro na semana epidemiológica antecedente.

LEIA NA ÍNTEGRA AQUI

Burnout é o mais recente desafio para Justiça do Trabalho

Publicado originalmente no Conjur

Não é de hoje que a síndrome de Burnout é tema de discussões acaloradas entre aqueles que militam na área do direito do trabalho.

De forma simples, podemos conceituar o burnout como sendo um distúrbio psíquico causado pela exaustão extrema, relacionada ao trabalho de um indivíduo. Essa condição também é conhecida como “síndrome do esgotamento profissional”.

No início de 2022, a síndrome foi reconhecida como doença ocupacional, tendo sido incluída na nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11).

Ocorre que mesmo antes da inclusão da síndrome de Burnout na CID-11 (com o consequente reconhecimento como doença ocupacional) já havia grande preocupação das empresas com a saúde mental de seus empregados, o que certamente se agravou com a chegada da pandemia relacionada ao Covid-19.

Até porque, são inúmeros os relatos que apontam que boa parte dos trabalhadores brasileiros está mais tensa, preocupada ou nervosa ante à pandemia da Covid-19.

Em razão dos fatores acima destacados, o número de ações relacionadas à síndrome de Burnout tende a crescer no ano de 2022, o que nos leva a questionar como o Judiciário irá se portar perante o tema.

Ao analisarmos recentes ações trabalhistas, é comum nos depararmos com situa-



Por Roberto Ferlis

Sócio Trabalhista

ções nas quais os empregados, reintegrados após decisões judiciais, precisam ser realocados em funções diversas.

É o caso de uma ex-funcionária que trabalhava para o município de Santa Bárbara D'Oeste e que conseguiu ser reintegrada — após decisão judicial — em função diversa daquela para a qual foi contratada “pois o local de trabalho foi um dos fatores de adoecimento”.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)



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

LIDERANÇA & NEGÓCIO