

INFORME

RFAA

Edição 006
Junho 2021

Trabalhista

Redução salarial deve ser formalizada

Empregador deverá quitar
as diferenças salariais

P 11

Gestantes, atenção!

Grávida ficará afastada do trabalho presencial
no Espírito Santo

P 05

Indenização por injúria racial

Empresa de MG indenizará empregada vítima de
injúria racial na semana da consciência negra.

P 19

sumário

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

Junho / 2021

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

Em especial, chamamos a atenção para algumas decisões relacionadas à pandemia da Covid-19. Dentre elas, uma decisão do Tribunal Regional da 5ª Região que destacou não ser possível a alegação de Força Maior para reduzir as indenizações devidas pela empresa ao empregado em razão da pandemia.

Também destacamos uma decisão importante proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região determinando o afastamento de uma gestante de suas atividades presenciais, sem prejuízo do salário e demais benefícios, pelo que o Juiz fundamentou sua decisão na Lei nº 14.151/2021, que outorga às trabalhadoras grávidas o direito ao afastamento do trabalho presencial, a fim de evitar contágio pelo vírus causador da Covid-19.

No mais, você também encontrará decisões relativas a temas como redução de salário sem acordo escrito, indenização por danos morais em razão de injúria racial, dentre outros.

Boa leitura!

05 Gestantes, atenção!

Grávida ficará afastada do trabalho presencial no Espírito Santo

19 Indenização por injúria racial

Empresa de MG indenizará empregada vítima de injúria racial no trabalho na Semana da Consciência Negra



Redução salarial deve ser formalizada

TRT da 23ª Região (MT) decide que redução de salário durante a pandemia é inválida sem acordo escrito

**Não é Força
Maior! 03**

Argumento de “força maior” não reduz indenizações devidas por empresa que não comprovou crise, decide magistrado do TRT da 5ª Região (BA)

**Horas extras
reconhecidas 07**

Trabalhador de Brasília será indenizado por ter tido horas extras suprimidas

**Modernidade
à vista 13**

Balcão virtual está em funcionamento no TRT da 2ª Região (SP)

**Transferência
foi a saída! 15**

Médico do grupo de risco da Covid-19 deve ser transferido para local de menor contágio em hospital de SP

**Coletividade
ressarcida 18**

TRT da 15ª Região (Campinas/SP) amplia indenização contra multinacional de Indaiatuba

**06 Depor é
dever cívico**

Atendente de SP receberá indenização por ter sido dispensada no dia que depôs como testemunha em processo trabalhista

**09 Força maior
não (2)!**

Afastada “força maior” em dispensa de trabalhador devido à pandemia em Minas Gerais

**14 Silêncio não
é estratégia**

Empregador não pode invocar direito ao silêncio em relação a documentos trabalhistas, decide TRT da 12ª Região (SC)

**16 Empatia não se
vê por aqui**

Trabalhadora de Belo Horizonte impedida de procurar atendimento médico após aborto espontâneo durante expediente será indenizada

**21 Mãe é
indenizada**

Trabalhadora de MG que não usufruiu o intervalo legal para amamentação receberá período como horas extras

Não é Força Maior!

Argumento de “força maior” não reduz indenizações devidas por empresa que não comprovou crise, decide magistrado do TRT da 5ª Região (BA)

Processo tramitou na 32ª Vara do Trabalho de Salvador

A alegação de “força maior” diante da pandemia da Covid-19 não valeu para que fosse reduzida pela metade a indenização trabalhista devida pela empresa Car Serviços Automotivos a um empregado que teve extinto seu contrato de trabalho.

A decisão é do juiz substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) Murilo Carvalho Oliveira, em um processo da 32ª Vara do Trabalho de Salvador, no qual considerou, entre outros fatos, que a empresa não comprovou que sua situação econômica e financeira foi abalada substancialmente em razão da crise sanitária. O contrato de trabalho, iniciado em 2/6/1997, foi encerrado unilateralmente pela Car em 13/4/2020, logo após o início do denominado período de calamidade pública. Ainda cabe recurso da decisão.

Em sua decisão, o juiz esclarece que “apesar do reconhecimento da calamidade pública como motivo de força maior para fins trabalhistas pela MP 927, vigente à época da dispensa, nem toda empresa poderá se valer dela, pois, além do motivo de força maior, é necessário que tal fato resulte na extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado”.

Nesse sentido, ele se valeu da Nota Informativa SEI nº 13448 /2020/ME: “... não se admite a alegação de força maior quando não ocorre a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhe o empregado.” Ademais, o magistrado pontuou que a jurisprudência vem se posicionando no sentido de reafirmar que cabe ao empregador, inclusive em tempos de pandemia da Covid-19, assumir os riscos da atividade econômica, não podendo transferi-los aos empregados, parte hipossuficiente na relação de emprego.

O magistrado reconheceu a dispensa sem justa causa alegada pelo trabalhador e determinou o pagamento de todos os direitos trabalhistas decorrentes: aviso prévio ou a indenização equivalente de 30 dias, mais três dias de salário por ano; 13º salário proporcional, saldo de salário e multa de 40% do FGTS.

Justa causa

No processo, a Car Serviços Automotivos argumentou que a dispensa tinha ocorrido por justa causa e que as verbas rescisórias eram devidas pela metade. De acordo a empresa, a extinção do contrato de trabalho ocorreu em face da força maior, qual seja, a pandemia da Covid-19, bem como as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública dispostas na Lei 13.979/2020, e o estado de calamidade pública nacional reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020.

No entanto, o juiz asseverou que “não foram juntados pela defesa quaisquer documentos que pudessem aferir a demonstração de que a situação econômica e financeira das reclamadas foi abalada substancialmente em abril de 2020, uma vez que nem todas as atividades econômicas foram extintas em razão da pandemia, de modo que deveria a empresa demonstrar especificamente a extinção da sua atividade econômica.”

O magistrado ponderou também que a pandemia do novo coronavírus ainda persiste, provocando efeitos deletérios sobre diversos setores da economia do país e na sociedade como um todo, sendo presumível que tenha desencadeado dificuldades financeiras também à empresa. “Todavia, no caso concreto, é incontroverso que não houve extinção do estabelecimento, nem sequer foram suas atividades totalmente paralisadas, como ocorreu (ou ocorre) com uma grande parte do setor empresarial comercial [...] trata-se de empresa cuja atividade econômica, entre outras, é o transporte coletivo intermunicipal e interestadual de passageiros e, assim sendo, por atuar em setor essencial, já se encontra em grande vantagem em relação àquelas empresas que estão com suas atividades totalmente paralisadas”, finalizou o magistrado.

Fonte: TRT da 5ª Região (BA)

Gestantes, atenção!

Grávida ficará afastada do trabalho presencial no Espírito Santo

Segundo magistrado de Colatina, afastamento é necessário para resguardar vida da mãe e do bebê durante pandemia da Covid-19

Uma empresa de conservação e limpeza de Colatina, Norte do Espírito Santo, terá que manter uma auxiliar de serviços gerais grávida afastada de suas atividades presenciais, sem prejuízo do salário e demais benefícios, conforme decisão liminar do juiz Itamar Pessi, titular da Vara do Trabalho daquele município.

Em sua decisão, o magistrado cita a recém editada Lei nº 14.151/2021, que outorga às trabalhadoras grávidas o direito ao afastamento do trabalho presencial, a fim de evitar contágio pelo vírus causador da Covid-19.

Segundo laudo médico anexado ao processo, trata-se de gravidez de alto risco devido a diabetes melittus gestacional, "circunstância que, com maior razão ainda, a inclui no grupo de risco de agravamento de eventual infecção pela Covid-19, de modo que sua permanência no local de trabalho acarreta o aumento do risco de contágio pelo vírus Sars-Cov-2, seja durante o trajeto de ida e volta ao trabalho, seja em razão de contato com pessoas eventualmente contaminadas no local de trabalho".

O magistrado determinou, ainda, que a empresa adote providências necessárias para, no prazo de até dois dias contados a partir da notificação, promova o afastamento da empregada do trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, assim permanecendo enquanto

perdurarem seu estado de gravidez e o estado de calamidade pública decorrente da pandemia.

Durante o afastamento, a trabalhadora deve permanecer à disposição da empresa para realização de atividades laborais em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

O juiz fixou multa diária de R\$ 300, em caso de descumprimento, revertida em favor da reclamante e limitada ao máximo de R\$ 20 mil.

Uma semana atrás, outra decisão liminar da Justiça do Trabalho determinou o afastamento de uma grávida das atividades como porteira de um condomínio em Vitória. A juíza Germana de Morelo, substituta da 13ª VT da capital, enfatizou, em sua decisão, que a Lei n. 14.151 não impõe qualquer restrição ao estabelecimento do trabalho remoto para gestantes: todas têm direito, independentemente de estar imunizada ou exercer função compatível à modalidade remota.

Fonte: TRT da 17ª Região (ES)

Depor é dever cívico

Atendente de SP receberá indenização por ter sido dispensada no dia que depôs como testemunha em processo trabalhista

Decisão é da Primeira Turma do TRT da 2ª Região (SP)

Se punir alguém que cumpriu um serviço público ao testemunhar em um processo soa como arbitrariedade, o que dizer então de desligar um empregado no dia em que ele chega do fórum, mesmo sem seu testemunho ter sido colhido pelo juízo?

A situação vivenciada por uma atendente de cobrança foi considerada exercício abusivo do poder diretivo do empregador pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que manteve sentença condenando uma empresa de telemarketing a pagar R\$ 20 mil a título de danos morais em favor da trabalhadora.

No acórdão, o relator Moisés dos Santos Heitor informou que a atuação como testemunha é considerada um “munus público”, nos termos do artigo 463 do Código de Processo Civil. E que o empregado não terá desconto de salário nem será caracterizada falta ao trabalho sua ausência para atuar como testemunha.

Para o magistrado, a empresa não comprovou a alegada falta de performance da atendente, tampouco que ela manifestava desejo em ser dispensada, como alegou na defesa. Assim, a mera “coincidência de datas” entre o desliga-

mento e o comparecimento para atuar como testemunha não se verificou, sendo constatado “ato nítido de represália” à trabalhadora, ainda que seu depoimento não tivesse sido tomado.

Ainda que se considere o poder potestativo do empregador de dispensar a empregada sem justa causa segundo as conveniências do empreendimento, a prova dos autos demonstra de forma inequívoca que houve exercício abusivo desse poder diretivo ao dispensar a autora no mesmo dia em que se apresentara como possível testemunha em processo judicial trabalhista de ex-colega de trabalho”, resumiu.

Ao manter a condenação por danos morais em cerca de 20 vezes o salário da profissional, o magistrado ressaltou seu caráter didático e afirmou que ele não inviabiliza o empreendimento, ao mesmo tempo em que não gera enriquecimento ilícito da trabalhadora.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Horas extras reconhecidas

Trabalhador de Brasília será indenizado por ter tido horas extras suprimidas

Para desembargadores, como a redução ocorreu por conta da pandemia da Covid-19, valor será pago pela metade

17/05/2021 - A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Tocantins/DF) deferiu parcialmente o pedido de indenização feito por um empregado da Companhia Nacional de Abastecimento (CONAB) que teve suprimidas as horas extras habitualmente prestadas de 2009 a 2020. Para os desembargadores, apesar da jurisprudência trabalhista prever o pagamento da indenização nesses casos, como a supressão em análise se deu em razão da pandemia de Covid-19, a solução está no pagamento da indenização pela metade.

O empregado ajuizou reclamação trabalhista para requerer o pagamento da indenização prevista na Súmula nº 291 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao argumento de que por meio do Ofício Circular Interno DIGEP nº 182/2020, a empresa, em razão da pandemia de Covid-19, suprimiu as horas extras que ele recebeu habitualmente de março de 2009 a abril de 2020.

A súmula 291 do TST prevê que “a supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos

12 meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão”.

Em defesa, a empresa diz que não houve supressão das horas extras, mas apenas suspensão, em razão de normativo federal sobre o estado de emergência de saúde pública decorrente da pandemia de Covid-19.

A juíza de primeiro grau negou o pedido. Segundo a Orientação Jurisprudencial nº 308 da SBDI-1 do TST, lembrou a magistrada, o retorno do empregado público à jornada inicialmente contratada se afigura como medida legítima, principalmente nesse caso, em que o retorno foi determinado em razão da pandemia de Covid-19 e não por mera vontade do empregador.

Salário condição

O relator do recurso dirigido ao TRT-10 contra a sentença, desembargador José Leone Cordeiro Leite, lembrou que o valor recebido por horas extras é "salário condição" e pode ser suprimido a qualquer momento pelo empregador, no caso de supressão de serviço suplementar, sem que isso configure alteração lesiva do contrato de trabalho. Mas, por outro lado, salientou, o empregado que, por longo período, realiza trabalho extraordinário, passa a contar com esse

acréscimo salarial para suportar as despesas mensais.

Foi para compatibilizar esses direitos que a jurisprudência trabalhista se firmou pela legalidade da supressão das horas extras, assegurando, contudo, o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas extras suprimidas, por ano de serviço suplementar prestado, explicou o desembargador.

Força maior

O relator afastou o argumento da empresa, de que houve apenas a suspensão das horas extras, diante da falta de prazo para seu retorno. Contudo, frisou que tal supressão se deu em razão de força maior, relacionada à pandemia de Covid-19.

"Diante desse cenário, incumbe ao julgador adotar solução média, que tente compatibilizar da melhor forma possível o direito do trabalhador à manutenção da sua remuneração, bem como do empregador em não ser demasiadamente onerado ao ser obrigado a adotar medidas restritivas de trabalho com finalidade de

saúde". E, para o desembargador José Leone, a solução está na aplicação analógica do art. 502 (inciso II) da CLT, que prevê a redução, pela metade, da indenização devida ao empregado, em caso de ocorrência de força maior.

O relator votou pelo provimento parcial do recurso, deferindo o pagamento de indenização pela supressão das horas extras, como previsto na Súmula 291 do TST, pela metade, observando-se o período de aferimento de março/2009 até abril/2020.

A decisão foi unânime.

Fonte: TRT da 10ª Região (Tocantins/DF)

Força maior não (2)!

Afastada “força maior” em dispensa de trabalhador devido à pandemia em Minas Gerais

Para desembargadores, paralisação temporária das atividades é distinta da extinção da empresa e não enseja força maior, nos termos do artigo 502 da CLT

Foi afastado o enquadramento como “força maior” no caso da dispensa de um trabalhador de uma empresa de ônibus da região de Cataguases, na Zona da Mata Mineira, e determinou o pagamento integral das verbas rescisórias devidas.

A decisão é dos julgadores da Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que acompanharam voto do desembargador relator Márcio Ribeiro do Valle. Foi mantida a sentença do juízo da Vara do Trabalho de Cataguases.

Segundo o desembargador, a pandemia de Covid-19 está perfeitamente enquadrada no conceito de força maior estabelecido no artigo 501 da CLT. “Isso porque a disseminação do vírus é claramente acontecimento inevitável, independentemente da vontade do empregador, que certamente não concorreu para o acontecimento, em si, direta ou indiretamente”.

No entanto, de acordo com o relator, não é possível a aplicação desse dispositivo legal no caso dos autos. Segundo o desembargador, o artigo 502 aponta no sentido de que deve haver a extinção da empresa ou do estabelecimen-

to para que ocorra sua incidência, o que não aconteceu nesse caso.

“Não é possível a interpretação extensiva pugnada pela ré, já que a paralisação temporária das atividades é totalmente distinta da extinção da empresa, exatamente porque, cessada a paralisação, a empregadora retorna ao exercício da atividade econômica”, ressalta o desembargador. Para ele, a aplicação do citado artigo da CLT ao caso dos autos constituiria criação de norma distinta da citada, em prejuízo do empregado.

Além disso, asseverou que, no caso específico do processo, ficou provado que houve a suspensão do contrato de trabalho do trabalhador, com fundamento na Medida Provisória nº 936/20, posteriormente convertida na Lei 14.020/20. “O parágrafo 1º, do artigo 10, caput, da Lei 14.020/2020, é claro e expresso ao esta-

belecer que a ré, ao demitir empregado portador da garantia provisória de emprego, além de quitar as verbas rescisórias devidas, deve pagar a indenização estabelecida em seus incisos, de acordo com cada caso".

Dessa forma, segundo o relator, ficou excluída a possibilidade de pagamento apenas da metade das verbas rescisórias, sendo devidas aquelas previstas na legislação em vigor, não havendo previsão de qualquer abatimento, que seria expressa, se fosse o caso.

Por fim, ressaltou no voto condutor que a empregadora optou por suspender o contrato de trabalho, nos termos da Medida Provisória nº

936/20, que tem como um de seus objetivos exatamente a manutenção do emprego. "Ela estava ciente da ocorrência da pandemia, assumindo, portanto, as consequências jurídicas estabelecidas naquele ato, inclusive a garantia de emprego ao empregado e a necessidade de pagamento da indenização e verbas rescisórias em caso de dispensa durante o período em questão".

Nesse sentido, segundo o desembargador, não se está mais a tratar de força maior, mas de risco da atividade econômica, que é do empregador, conforme previsão legal no artigo 2º, parágrafo 2º, da CLT e no artigo 170, III, da Constituição.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

Redução salarial deve ser formalizada

TRT da 23ª Região (MT) decide que redução de salário durante a pandemia é inválida sem acordo escrito

Empregador deverá quitar as diferenças salariais

14/05/2021 - A redução de salário durante a pandemia da Covid-19, prevista pela Medida Provisória 936/2020, só pode ocorrer com a concordância do empregado. Do contrário, a alteração é inválida e o empregador terá de quitar a diferença salarial. Foi o que ocorreu com o colégio CNEC de Nova Mutum, condenado a pagar a remuneração integral a uma auxiliar de serviços gerais.

Depois de quase seis anos de emprego, a trabalhadora foi dispensada sem justa causa em agosto do ano passado, sem receber o salário do último mês trabalhado, além das verbas rescisórias, como aviso prévio, férias e 13º salário.

Ao acionar a Justiça do Trabalho, a auxiliar pediu também o pagamento de diferenças decorrentes da redução salarial ocorrida pela adesão da empregadora ao Programa Emergencial de Emprego e Renda, instituído pela MP 936/2020. Conforme a trabalhadora, a diminuição salarial teria permanecido após o limite de tempo estabelecido na medida provisória.

Em sua defesa, a escola confirmou ter aderido ao programa de garantia de emprego para enfrentar as dificuldades financeiras agravadas pela crise sanitária, que a teria impossibilitado de honrar com seus compromissos, inclusive as verbas da rescisão do contrato com a

auxiliar. Argumentou, por fim, que a situação deveria ser enquadrada como força maior, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a consequente redução da multa pelos atrasos.

Entretanto, ao decidir o caso, o juiz Pedro Ivo Nascimento, em atuação na Vara do Trabalho de Nova Mutum, destacou que a redução salarial decorrente da diminuição proporcional da jornada de trabalho somente pode se dar por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador.

O magistrado lembrou que a exigência consta na própria MP que autorizou alteração temporária do contrato entre as partes. Ele ressaltou também que não foi informada a existência de convenção ou acordo coletivo autorizando a redução, circunstância em que isso também poderia ocorrer, conforme exceção autorizada pela Constituição Federal quando trata da irredutibilidade do salário.

Força maior

O juiz ressaltou, por fim, que o empregador não pode se valer da previsão de força maior para suprimir direitos do trabalhador, o que vai de encontro ao princípio da alteridade, também previsto na CLT, segundo o qual cabe ao empregador arcar com os ônus da atividade econômica, não podendo transferir ao trabalhador os custos e riscos do negócio.

Pelo mesmo princípio, condenou a escola ao pagamento do FGTS que deixou de ser recolhido durante o contrato e negou a redução da multa devida pela dispensa sem justa causa. “Não há que se falar no

reconhecimento da força maior (art. 501, da CLT) a fim de vilipendiar direitos indisponíveis dos empregados, a exemplo do recolhimento do FGTS”, e, da mesma forma, “em redução pela metade da multa de 40% do FGTS, como pretendido pela ré”, concluiu.

Diante dessas conclusões, a auxiliar de serviços gerais irá receber as diferenças da redução salarial, bem como férias e 13º salário proporcionais, Fundo de Garantia acrescido de 40%, além de multas pelo atraso na quitação das verbas rescisórias.

Fonte: TRT da 23ª Região (MT)



Modernidade à vista

Balcão virtual está em funcionamento no TRT da 2ª Região (SP)

A plataforma de videoconferência atende advogados, procuradores, partes em processo e cidadãos em geral

Há um ano e dois meses, tribunais, servidores, magistrados e advogados precisaram se adaptar a uma nova forma de trabalho: à distância. E algumas soluções encontradas para que isso fosse possível vieram para ficar. O Balcão Virtual é uma delas. O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) começou a disponibilizar o serviço há cerca de dois meses, também para facilitar a vida dos usuários dos serviços da Justiça do Trabalho.

Essa modalidade de atendimento virtual, que foi oficializada pelo Ato GP nº 14/2021, observando a Resolução nº 372 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), é uma plataforma de videoconferência para atendimento de advogados, procuradores, partes em processo e cidadãos em geral.

O recurso pode ser acessado neste portal, no menu Contatos > Balcão Virtual. O horário de atendimento é das 11h30 às 18h, nos dias em que houver expediente. Os usuários são atendidos de acordo com a ordem da entrada na sala. No início da videochamada, é necessário exibir um documento original com foto.

O servidor designado para o Balcão Virtual presta o primeiro atendimento e pode agendar a continuidade com outros servidores para a

complementação, se necessário. Se o processo em questão estiver em segredo de justiça, o advogado ou a parte precisará comprovar sua habilitação.

O Balcão Virtual não substitui o Processo Judicial Eletrônico (PJe) em nenhuma de suas finalidades, não exclui outras modalidades de atendimento virtual já utilizadas e não se destina ao contato com os gabinetes de magistrados de 1º e 2º graus.

Vale lembrar que cabe aos interessados providenciar os meios necessários (celular, computador ou tablet) para o acesso, não sendo de responsabilidade do TRT-2 o fornecimento de suporte técnico. O atendimento telepresencial poderá ser gravado.

Atendimento remoto

O TRT-2 permanece com todas as suas unidades em funcionamento remoto durante a fase de transição do "Plano São Paulo", instituído pelo governo estadual como forma de combater a pandemia de Covid-19. No modelo atual, as audiências são realizadas por videoconferência.

Além de poder recorrer ao Balcão Virtual, advogados e jurisdicionados podem entrar em contato com o TRT-2 via **telefone** ou **e-mail**. Os prazos seguem fluindo normalmente.

A permanência do funcionamento remoto acompanha as definições do governo do estado, que manteve a recomendação para o teletrabalho para atividades administrativas. O TRT-2 informará caso haja mudanças nas orientações que afetem seu funcionamento.

Veja algumas **dúvidas frequentes** sobre audiências e sobre o funcionamento do TRT-2 nesse período.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Silêncio não é estratégia

Empregador não pode invocar direito ao silêncio em relação a documentos trabalhistas, decide TRT da 12ª Região (SC)

Processo foi julgado na Seção Especializada 2

O empregador não pode deixar de apresentar à Justiça do Trabalho documentos relativos ao contrato de seus empregados sob o fundamento de não constituir prova contra si mesmo. A decisão é da Seção Especializada 2 do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), em ação de produção antecipada de provas movida por uma auxiliar de pizzaiolo contra uma empresária de Balneário Camboriú (SC).

A trabalhadora contou que atuou numa pizzaria da cidade entre agosto de 2019 a julho de 2020. Com dificuldades em manter o estabelecimento aberto em meio à pandemia de Covid-19, a direção da empresa utilizou prerrogativas legais criadas pelo Governo Federal no ano passado para antecipar férias e suspender temporariamente os contratos dos empregados.

Na petição apresentada à Justiça, a empregada disse que teve o contrato suspenso por dois períodos de 30 dias, mas não sabia precisar o

início e o fim da suspensão. Alertada pelo sindicato de que poderia ter direito a um mês de garantia no emprego, ela requisitou à pizzaria documentos como folhas de pagamento, controles de ponto e cópia dos acordos de suspensão dos contratos.

Notificada pela Primeira Vara do Trabalho de Balneário Camboriú, a empresária não apresentou voluntariamente os documentos, o que levou o juiz Valdomiro Landim a autorizar uma ordem de busca e apreensão.

Recurso

A defesa da empresária apresentou então um mandado de segurança ao TRT 12, questionando a legalidade da ordem judicial. Para os advogados, ela teria direito a recusar o pedido antes da instrução processual, de forma a não produzir prova contra si, conforme a garantia do inciso LXIII, do art. 5º da Constituição Federal.

O argumento foi rejeitado pela Seção Especializada 2, que considerou não haver ilegalidade na ordem judicial. Segundo o desembargador-relator Narbal Fileti, a garantia constitucional invocada possui natureza criminal e não pode ser extrapolada ou interpretada de forma absoluta na esfera trabalhista.

“Não se trata de decisão que obriga a parte a

produzir prova contra si, mas de apresentar os documentos que foram produzidos durante o contrato de trabalho, comuns a ambas as partes da relação”, mencionou o relator, lembrando que a legislação impõe ao empregador a obrigação de documentar o registro da jornada e a emissão de recibos de pagamento, entre outros fatos relevantes à relação contratual.

“Considerando que os documentos relativos ao contrato de trabalho são comuns a empregado e empregador, não pode este último se negar a apresentar os documentos sob a alegação de ter o direito ao silêncio ou o de não produzir prova contra si mesmo”, concluiu o magistrado, em voto acompanhado por unanimidade no colegiado.

Fonte: TRT da 12ª Região (SC)

Transferência foi a saída!

Médico do grupo de risco da Covid-19 deve ser transferido para local de menor contágio em hospital de SP

Decisão é do TRT da 2ª Região (SP)

Os magistrados da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) mantiveram decisão de primeiro grau que determinou a transferência de um médico para um setor de baixo risco de contaminação pela Covid-19 no Hospital das Clínicas de São Paulo (HC). O empregado integra o grupo de risco da doença por ter mais de 60 anos, ser hipertenso e possuir arritmia cardíaca.

O hospital recorreu da sentença (decisão de primeiro grau) proferida pela 76ª VT/SP alegando ter transferido o reclamante para local e horário em que há menor possibilidade de contágio, mas ressaltou que atualmente nenhuma atividade é livre de risco. A realocação feita foi para o pronto-socorro do Instituto do Coração (Incor), no período noturno, onde haveria triagem prévia dos atendimentos – segundo o empregador, os pacientes com Covid-19 são tratados no Instituto Central.

Documentos juntados ao processo, porém, demonstraram que o número de profissionais do HC atingidos pela Covid-19 é muito semelhante nos dois ambientes de trabalho: 246 ocorreram no Instituto Central (28,8%) e 236 no Incor (27,6%), “a evidenciar que o risco de con-

tágio é equivalente nesses locais e que as medidas de proteção adotadas não têm se mostrado eficazes”, destacou trecho do acórdão (decisão de segundo grau), de relatoria da desembargadora Rosana de Almeida Buono.

O colegiado manteve, dessa forma, a determinação do juiz do trabalho titular Hércio Luiz Adorno Junior para que o reclamante exercesse suas funções na enfermaria do Ambulatório Geral Didático (AGD), vinculada à clínica médica, que atende no Instituto de Ortopedia e Traumatologia (IOT). Além disso, o horário diurno de trabalho do autor da ação deve ser restabelecido no prazo de cinco dias, incidindo multa diária de 1/30 do salário contratual em caso de descumprimento.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)

Empatia não se vê por aqui

Trabalhadora de Belo Horizonte impedida de procurar atendimento médico após aborto espontâneo durante expediente será indenizada

Profissional receberá R\$ 10 mil pelos danos morais sofridos

Foi determinada que uma empresa de telemarketing, em Belo Horizonte, pague uma indenização por danos morais, no valor de R\$ 10 mil, a uma trabalhadora que foi impedida de procurar atendimento médico após sofrer aborto espontâneo durante o horário de trabalho.

Na versão da ex-empregada, a empresa foi negligente na prestação de socorro, pois a impediu de abandonar o posto de trabalho para buscar assistência imediata. A decisão é da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), seguindo voto do relator, desembargador Luiz Otávio Linhares Renault.

O desembargador ressaltou que documento anexado ao processo comprovou o estado gravídico da trabalhadora. E, conforme atestado de comparecimento, a profissional realizou consulta na maternidade do Hospital Júlia Kubitscheck, no dia 29/4/2017. Em 30/4/2017, foi internada para procedimento de curetagem devido ao aborto espontâneo.

Testemunha ouvida confirmou as alegações de que a trabalhadora foi impedida de sair da empresa para ir ao

hospital, após comunicar à sua supervisora sobre as dores que sentia em razão do processo abortivo. "No dia em que a reclamante sofreu o aborto, ela comentou que estava saindo um líquido, e que, após comunicar à supervisora que estava passando mal, não teve autorização para sair para o ambulatório ou sequer da empresa de forma definitiva para ir ao hospital", contou a testemunha.

Segundo o depoimento, a ex-empregada comunicou o fato à supervisora entre as 10h30min e 11h30min, tendo trabalhado nesse dia até o final do expediente, por volta das 13h35min. De acordo com a testemunha, a ex-empregada permaneceu cerca de 15 dias sem trabalhar, comunicando que havia perdido o bebê.

Para o relator, a profissional recebeu tratamento excessivamente rigoroso,

desrespeitoso e negligente, incompatível com um ambiente de trabalho harmonioso, justamente no momento em que ela precisava de apoio, ajuda e compreensão da empresa. Na visão dele, o direito à saúde foi violado por abuso do poder diretivo, provocando ofensa à honra, dignidade e integridade física e psíquica da pessoa.

Sendo assim, demonstrado o ato ilícito praticado pela empregadora e o inegável prejuízo ao patrimônio imaterial da reclamante, resta configurado, segundo o relator, o dano moral, que deve ser indenizado. Segundo a decisão, a indenização deve ser proporcional à gravidade resultante do dano moral sofrido, considerando-se, ainda, que a empresa teve culpa no evento causador do dano.

“O arbitramento, consideradas essas circunstâncias, não deve ter por escopo premiar a vítima nem extorquir o causador do dano, como também não pode ser consumado de modo a tornar inócua a atuação do Judiciário na solução do litígio”, pontuou o desembargador, fixando em R\$ 10 mil a indenização por danos morais.

Por fim, o acórdão determinou também que a empresa tomadora de serviços responda de forma subsidiária pelo pagamento das parcelas objeto da condenação. Segundo o julgador, o conjunto probatório evidenciou que instituição financeira foi beneficiária da prestação de serviços da trabalhadora, pela contratação da empresa terceirizada.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

Coletividade ressarcida

TRT da 15ª Região (Campinas/SP) amplia indenização contra multinacional de Indaiatuba

Ação civil pública ajuizada pelo MPT em 2018

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) majorou de R\$ 100 mil para R\$ 200 mil a indenização por danos morais coletivos imposta à multinacional Mann Hummel Brasil Ltda., de Indaiatuba (SP), além de acrescentar multa diária de R\$ 1 mil pelo descumprimento das obrigações impostas em sentença, nos autos de uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em 2018, em decorrência de assédio moral a cipeiros.

Em novembro de 2019, a Vara do Trabalho de Indaiatuba atendeu parcialmente aos pedidos do MPT, impondo uma série de obrigações trabalhistas à empresa ré, mas determinando indenização por danos morais coletivos de R\$ 100 mil e pagamento de multa de R\$ 10 mil por obrigação descumprida. O acórdão de segunda instância, que teve como relator o desembargador Renan Ravel Rodrigues Fagundes, deu provimento ao recurso impetrado pelo MPT, majorando a indenização por dano moral coletivo para R\$ 200 mil e acrescentando, no caso de descumprimento das obrigações de fazer, multa diária de R\$ 1 mil “até a reversão do ato” (além da manutenção da multa de R\$ 10 mil por descumprimento, já concedida na sentença).

A decisão também confirma as seguintes obrigações, que devem ser cumpridas de forma imediata pela Mann Hummel: abster-se de praticar e/ou permitir que seus gestores pratiquem qualquer conduta discriminatória ou persecutória contra os cipeiros, visando impedir que exerçam ação incisiva e persistente na prote-

ção da segurança e saúde dos trabalhadores, prejudicando o efetivo funcionamento da CIPA; cumprir integralmente as disposições da Norma Regulamentadora n.º 5, proporcionando aos membros da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições; orientar todos os gestores, com foco ao papel da CIPA, obrigações e direitos dos cipeiros e a atuação correta desses trabalhadores; divulgar de forma mais ampla as atas de reunião da CIPA, constando todas as suas atividades, bem como o andamento de todos os assuntos que estão sendo tratados e suas prioridades.

Foi destacado, no julgamento do recurso, que a empresa foi autuada pela fiscalização trabalhista por descumprir várias normas de segurança no trabalho e por deixar de reconhecer o adoecimento de empregados em razão do trabalho, sonogando a emissão de CAT, o que denota a necessidade de determinação judicial para que se permita a eficiente atividade de cipeiros.

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



Indenização por injúria racial

Empresa de MG indenizará empregada vítima de injúria racial no trabalho na Semana da Consciência Negra

Funcionária notificou RH da empresa e empregadores não tomaram nenhuma providência

07/05/2021 - A ex-empregada de uma empresa do ramo da agroindústria ingressou com ação trabalhista, alegando ter sofrido discriminação no local de trabalho em razão da cor de sua pele. O caso foi examinado pelo juiz Iuri Pereira Pinheiro, que, em atuação na 2ª Vara do Trabalho de Sete Lagoas (MG), deu razão à trabalhadora, condenando a empresa a pagar-lhe indenização por danos morais, fixada em R\$ 2 mil, por injúria racial.

Segundo apurou o magistrado, o tratamento dispensado pela empresa à autora da ação no ambiente de trabalho, por meio de outra empregada, foi ofensivo à dignidade e moral da trabalhadora, sendo devida a reparação, nos termos do artigo 5º, X, da Constituição e artigos 186 e 927 do Código Civil, além dos artigos 223-A e seguintes da CLT.

“O contrato de trabalho deve ser pautado pelos princípios da boa-fé, da urbanidade e do respeito à dignidade humana, este último elevado a fundamento da República, nos termos do artigo 1º, III, da Constituição da República”, destacou o juiz na sentença.

Episódio

Contou a autora que, em determinado dia, estava no tempo de pausa de suas atividades e, como era Semana da Consciência Negra, havia cartazes presos na parede com fotos e frases referentes à comemoração, quando uma colega de trabalho apontou para um deles e gritou: “olha lá você!”, referindo-se a ela. Segundo a trabalhadora, no momento, havia cerca de 30 pessoas no pátio, e todos começaram a rir e lhe dirigiram chacotas, diante da situação. Acrescentou que, logo após o ocorrido, reportou os fatos à líder de sua equipe, que lhe orientou a procurar o RH da empresa. Disse ainda que

conversou com a psicóloga da empregadora, mas que a empresa não tomou qualquer providência em relação à colega de trabalho responsável pela situação desagradável.

Boletim de ocorrência e documentos relativos à ação penal ajuizada para apuração do crime de injúria racial foram apresentados pela trabalhadora. Mas a empresa alegou que não teve conhecimento do ocorrido, seja pelo setor de recursos humanos ou pelo setor jurídico, acrescentando que dispõe de um canal de denúncias que não foi utilizado pela trabalhadora.

Uma testemunha, que afirmou ter presenciado o fato, relatou que eram cerca de 18h, na Semana da Consciência Negra, e que todos estavam sentados conversando quando uma empregada olhou para um cartaz e disse: "Oh, você!", citando o nome da autora. Ela contou que os colegas começaram a rir e que a autora não reagiu, dizendo apenas: "se eu fosse branca, você não faria isso comigo", tendo se dirigido ao departamento de pessoal. Confirmou que a empresa não tomou providências sobre os fatos relatados e que, mesmo depois do ocorrido, os colegas continuaram rindo e debochando.

A situação constrangedora vivida pela empregada foi confirmada por outra testemunha, que, mesmo não tendo presenciado os fatos, estava na empresa no momento e disse ter ouvido rumores sobre o que aconteceu.

Para o julgador, a prova testemunhal foi suficiente para provar a injúria racial sofrida pela

empregada no ambiente de trabalho. O juiz considerou que o contrato de trabalho deve ser pautado pelos princípios da boa-fé, da urbanidade e do respeito à dignidade humana, este último elevado a fundamento da República, nos termos do artigo 1º, III, da Constituição. Como pontuou na sentença, o tratamento dispensado pela empresa à trabalhadora no ambiente de trabalho, por meio de outra empregada, foi ofensivo à dignidade e moral, sendo devida a reparação.

O valor da indenização, fixado em R\$ 2 mil, foi considerado razoável pelo juiz, para compensar a angústia e o sofrimento causados à trabalhadora. Julgadores da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) confirmaram a sentença nesse aspecto. A empresa apresentou recursos ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), mas não obteve sucesso.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



Mãe é indenizada

Trabalhadora de MG que não usufruiu o intervalo legal para amamentação receberá período como horas extras

Para magistrada, ficou comprovado pelos cartões de ponto que o intervalo não era cumprido pela empresa

Uma cooperativa de crédito foi condenada a pagar horas extras a ex-empregada que não usufruiu o intervalo legal para amamentação. A sentença é da juíza Fabiana Maria Soares, em sua atuação na 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG). Até que o filho complete seis meses de idade, a mãe trabalhadora tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos de meia hora cada um, conforme artigo 396 da CLT.

A empregadora alegou que, no caso da autora da ação, o controle de jornada não era obrigatório, pois ela exercia cargo de confiança. No entanto, ao decidir a demanda, a juíza concluiu que não ficou provado, nos termos do artigo 62, II, da CLT, o efetivo exercício de cargo de gestão, chefia ou diretoria de filial ou departamento ou com notória autonomia e independência funcional.

Além disso, os cartões de ponto comprovaram que, após retornar do período de licença-maternidade, a autora não usufruiu regularmente os intervalos para amamentação, o que levou a juíza a lhe deferir uma hora extra por dia trabalhado, a partir da data de retorno ao serviço.

A magistrada frisou que a regra (artigo 396 da CLT) estabelece que "para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete seis meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de meia hora cada um".

Diante da habitualidade, determinou-se a incidência dos reflexos das horas extras nos repousos semanais remunerados, aviso-prévio, férias + 1/3 (integrals e proporcionais), 13º salários (integrals e proporcionais) e FGTS + 40%. Foi apresentado recurso da decisão, que aguarda julgamento no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).

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