

INFORME TRABALHISTA

TRT não reconhece como discriminatória dispensa de trabalhadora após retorno de licença para tratar Covid-19

Segundo desembargadores, doença causada pelo novo coronavírus não pode ser considerada como ocupacional

//pág.06

Hot Picks

Propagandista-vendedor de laboratório farmacêutico não receberá adicional de insalubridade

//pág.02

Mantida condenação de empresa por morte de funcionária grávida por Covid-19

//pág.13

RAYES & FAGUNDES

LIDERANÇA & NEGÓCIO

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

JANEIRO
2022

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, destacamos importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho nos meses de dezembro/2021 e janeiro/2022 envolvendo assuntos que continuam sendo impactados ou mesmo oriundos da pandemia, bem como questões atinentes a meio ambiente do trabalho, medicina e segurança.

As decisões que trazemos neste Informe abordam temas como o não reconhecimento de dispensa discriminatória no caso de trabalhador desligado após o retorno da licença para tratamento de Covid-19, em razão da não caracterização da Covid-19 como doença ocupacional; ausência de direito à percepção do adicional de insalubridade por propagandista vendedor de laboratório farmacêutico; direito à indenização de trabalhador que realizou teste de bafômetro na frente de colegas de trabalho, necessidade de fazer opção pelo adicional mais vantajoso entre periculosidade e insalubridade; direito à estabilidade provisória de trabalhadora gestante mesmo na hipótese de pedido de demissão; determinação para que trabalhadora grávida permaneça em trabalho remoto; condenação de empresa a indenizar empregada dispensada na quarentena; suspensão de prazo prescricional durante a pandemia e condenação de empresa por morte de funcionária grávida por covid.

Veja nossos comentários sobre o assunto.

Boa
leitura!

Propagandista-vendedor de laboratório não receberá adicional de insalubridade

A divulgação de medicamentos em hospitais não é atividade considerada insalubre.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Libbs Farmacêutica Ltda., de Porto Alegre (RS), do pagamento do adicional de insalubridade a um propagandista vendedor. De acordo com o colegiado, as visitas

a consultórios médicos, clínicas, postos de saúde e hospitais para divulgar os medicamentos do laboratório não constam da lista de atividades e operações consideradas insalubres pelo Ministério do Trabalho.



Hospitais

Na ação, o empregado alegou que fora contratado para divulgar os produtos do laboratório em algumas cidades do Rio Grande do Sul. Afir-

mou, ainda, que visitava, com frequência, hospitais para fazer propaganda dos medicamentos e ficava exposto ao contato com pessoas doentes.

Doenças infectocontagiosas

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a condenação da empresa ao pagamento do adicional de insalubridade em grau médio ao empregado, com base na conclusão laudo pericial de que ele estava sujeito a

tadores de doenças infectocontagiosas nas visitas aos ambientes hospitalares. Na avaliação do TRT, a atividade era insalubre, com classificação prevista no Anexo 14 da Norma Regulamentadora (NR) 15 do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Classificação da atividade

A relatora do recurso de revista do laboratório, ministra Maria Helena Mallmann, destacou que a atividade de propagandista-vendedor de produtos farmacêuticos não pode ser considerada insalubre em razão das visitas. Segundo a ministra, para que o vendedor tivesse direito ao adicional de insalubridade, o servi-

ço em ambientes hospitalares deveria fazer parte da relação oficial de atividades consideradas insalubres pela NR 15, conforme prevê a Súmula 448 do TST.

A decisão foi unânime.

Processo: RA_g-326-83.2013.5.04.0028

comentário RFAA



Visão RFAA

Neste caso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) absolveu uma indústria farmacêutica do pagamento de adicional de insalubridade a propagandista vendedor.

Segundo os Ministros, a atividade de visitação a consultórios, clínicas, postos de saúde e hospitais para divulgação dos medicamentos do laboratório não consta da lista de atividades e operações consideradas insalubres pelo Ministério do Trabalho.

Assim, com base nesse fundamento, o TST reformou o entendimento do Tribunal Regional que havia considerado que a atividade exercida pelo propagandista vendedor era insalubre de acordo com a conclusão do laudo pericial elaborado no processo. A decisão do TST foi unânime

notícias

Técnica de radiologia de Anápolis deverá optar por adicional mais vantajoso entre periculosidade e insalubridade

Decisão é da Segunda Turma do TRT da 18ª Região (GO)

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), por unanimidade, determinou a um hospital anapolino o pagamento

de adicional, ou de periculosidade ou de insalubridade, para uma técnica de radiologia. De acordo com o julgamento, as verbas são devidas durante todo o pacto laboral,

antes e após a pandemia. Os desembargadores aplicaram, ainda, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no sentido de ser vedada a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e periculosidade, conforme o § 2º do art. 193 da CLT.

O Juízo 1ª Vara do Trabalho de Anápolis, após analisar a ação trabalhista da técnica em radiologia, condenou a clínica ao pagamento de diferenças do adicional de insalubridade, a partir de março de 2020, no percentual de 40%. Além disso, condenou ao pagamento cumulativo do adicional de periculosidade, de 30% sobre o salário-base da autora em todo o período contratual.

Devido às condenações, o hospital recorreu ao TRT-18. Argumentou que a Constituição veda o pagamento cumulado dos adicionais de periculosidade e insalubridade. Alegou, ainda, que o trabalho da técnica estava restrito ao atendimento de pacientes para a realização de tomografia e ressonância magnética. A trabalhadora, segundo a empresa, usava os equipamentos de proteção individual (EPIs) para neutralização dos agentes insalubres e perigosos, como coletes de chumbo e protetor da tireoide, além de permanecer na sala de re-

cuperação, fora do ambiente de radiação. Afirmou, ainda, não ocorrer atendimento de pacientes com doenças infectocontagiosas em isolamento nem manuseio de objetos de uso sem a prévia esterilização.

O desembargador Paulo Pimenta, relator do recurso, observou que os adicionais são fatos constitutivos de direito do trabalhador, sendo responsabilidade do funcionário comprovar a insalubridade ou periculosidade do ambiente de trabalho. Ao prosseguir, o magistrado considerou a perícia no sentido de ter ocorrido execução de trabalho em área de risco por radiação ionizante, justificando o adicional de periculosidade em 30% sobre o salário. Ele também ponderou sobre a execução de atividade em ambiente insalubre por agentes biológicos, pela exposição a fungos, bactérias, vírus e protozoários em grau máximo (40%) a partir de março de 2020, devido à pandemia de Covid-19.

Paulo Pimenta destacou que o laudo foi devidamente fundamentado, inclusive com ilustrações que denotam a realidade vivenciada pela autora. “Logo, a conclusão pela existência de insalubridade e periculosidade no local de trabalho se impõe”, afirmou.

Cumulação dos adicionais

Sobre a percepção simultânea dos adicionais de periculosidade e insalubridade, decorrentes de circunstâncias fáticas distintas, o relator disse que é devido o pagamento do adicional mais vantajoso para o trabalhador. Pimenta citou precedentes do TST e da Segunda Turma do Regional goiano nesse sentido. No julgamento do TRT-18 ficou firmado o entendimento de que o trabalhador deve optar pelo adicional que lhe for mais vantajoso.

Com essas ponderações, o relator manteve a sentença para reconhecer o direito ao adicional de insalubridade e reformar a condenação do pagamento cumulativo dos adicionais. Pimenta determinou que a clínica deverá pagar à técnica o adicional mais vantajoso em cada período laborado, antes e após o início da pandemia em março de 2020.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)

Pedido de demissão de gestante não afasta direito à estabilidade provisória, decide TRT da 11ª Região (AM/RR)

Colegiado deu provimento ao recurso da trabalhadora e reformou a sentença

A mãe dá a vida por seu filho, como não renunciaria ao emprego?”, questionou o desembargador David Alves de Mello Junior ao relatar o processo de uma empregada grávida que pediu demissão durante o agravamento da pandemia de Covid-19 em Manaus (AM). A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) deu provimento ao recurso da trabalhadora e reformou a sentença.

Em 1º grau, o juízo julgou improcedentes os pedidos por entender que a empregada

renunciou à estabilidade ao pedir desligamento. Em 2º grau, entretanto, a Turma Recursal firmou outro entendimento e reconheceu o direito à estabilidade provisória.

O colegiado anulou o pedido de demissão e a empresa deverá pagar indenização substitutiva do período de estabilidade, com reflexos em aviso prévio, férias, 13º salário e FGTS. Participaram do julgamento o desembargador David Alves de Mello Junior e as desembargadoras Solange Maria Santiago Morais e Francisca Rita Alencar Albuquerque.

Gravidez de risco

A profissional exerceu a função de operadora de caixa de uma rede de lojas que atua no comércio de marcenaria e ferragens. Em dezembro de 2020, descobriu que estava grávida e, no mês seguinte, soube que a gravidez era de risco. Relatou que o colapso do sistema de saúde em Manaus – em razão do aumento alarmante do números de casos, internações e óbitos por Covid-19 no início de 2021 – e a falta de transporte público adequado a fizeram temer por sua vida e do bebê que esperava.

Conforme narrado na petição inicial, apresentou atestado médico e pediu trans-

ferência para a filial mais próxima de sua casa, mas o pedido foi negado. Assim, alegou que não teve outro caminho senão pedir demissão.

A empresa, por sua vez, sustentou que ela não comprovou a gravidez de risco e que seu pedido de demissão ocorreu por livre e espontânea vontade, sem qualquer vício de consentimento, caracterizando renúncia à estabilidade. Alegou que assegurou à reclamante o trabalho em atividades internas do setor financeiro, em posto de trabalho seguro.

Estado de perigo

A estabilidade provisória à gestante é a garantia constitucional que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O relator do processo explicou que a análise da controvérsia tem como ponto crucial a validade do pedido de demissão. Tal pedido é anulável nas hipóteses de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

No caso em exame, entendeu que ficou comprovado o estado de perigo previsto no art. 171, do Código Civil. “Sendo de conhecimento da empresa o desejo da empregada em trabalhar mais perto de sua casa e estando grávida, independentemente de sua gravidez ser de risco ou não, configurou-se o estado de perigo”, concluiu.

Fonte: TRT da 11ª Região (AM/RR)



capa

TRT da 18ª Região (GO) não reconhece como discriminatória dispensa de trabalhadora após retorno de licença para tratar Covid-19

Segundo de sembagadores, doença causada pelo novo coronavírus não pode ser considerada como ocupacional

Uma trabalhadora dispensada sem justa causa após o retorno da licença médica para tratar Covid-19 não conseguiu ser reintegrada nem receber indenização equivalente à estabilidade acidentária. A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) entendeu que a Covid-19, por se tratar de doença pandêmica, não se enquadra entre aquelas que causam estigma conforme sú-

mula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Além disso, considerou que à época da dispensa não existia limitação do direito potestativo do empregador em dar fim ao contrato de trabalho.

Consta dos autos que a trabalhadora começou a laborar na empresa no início do mês de junho de 2020 e, no mês seguinte, foi acometida pela Covid-19. Ela afirmou

que, ao fim da licença médica, recebeu o comunicado da dispensa sem justa causa. Ao analisar o caso, a 4ª Vara do Trabalho de Rio Verde não reconheceu a Covid-19 como doença ocupacional. Inconformada, recorreu ao TRT-18 pedindo a reforma da sentença. Ela alega que a empregadora a expôs deliberadamente a risco grave de dano ao não fornecer-lhe os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários.

O relator do processo, juiz convocado César Silveira, observou que a autora da ação não trouxe nenhum argumento novo ou razão jurídica com o intuito de modificar os fundamentos da sentença. Assim, considerando que a sentença não merece reforma, o magistrado adotou os mesmos fundamentos.

Ausência de nexos causal

Na decisão, foi mencionado o art. 20 da Lei 8.213/1991, que lista as doenças consideradas acidente de trabalho e exclui doença endêmica adquirida na região em que ela se desenvolve. A exceção é se ficar comprovado que a doença é resultante do contato direto devido à natureza do trabalho. O magistrado ressaltou que não se trata de mera endemia, mas de pandemia, tendo sido reconhecida sua transmissão comunitária pelo Ministério da Saúde. Assim, não é possível identificar a origem do contágio.

Sobre os EPIs, a decisão considerou que a trabalhadora confessou que sempre fazia uso de máscara ao realizar os atendimentos ao público, organizando as filas do

banco. Além disso, ficou comprovado que a segunda empresa fornecia álcool em gel. A sentença concluiu que não há como deduzir-se que a mulher tenha sido contaminada no trabalho. Dessa forma, diante da impossibilidade de reconhecer o nexos causal, foi negado o pedido de reintegração ou indenização equivalente à estabilidade acidentária.

A Turma julgadora também não reconheceu que a dispensa tenha ocorrido de forma discriminatória. O entendimento é que, por ser pandêmica, a Covid-19 não se enquadra na súmula 443 do TST. Assim, também foi negado o pedido de indenização por danos morais, por “ausência de ato ilícito ofensivo ao patrimônio imaterial da autora”.

Honorários sucumbenciais

A Terceira Turma reformou a parte da sentença que condenava a autora da ação ao pagamento de honorários de sucumbência. O relator do processo, juiz convocado César Silveira, lembrou do julgamento do Supremo Tribunal Federal (ADI 5766) no mês de outubro

deste ano, em que se declarou a inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º da CLT. Assim, não há falar em condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais quando beneficiário da justiça gratuita.

Fonte: TRT da 18ª Região (GO)



Visão RFAA

Neste caso, o Tribunal entendeu que a doença causada pelo coronavírus não pode ser considerada ocupacional.

O pedido de reintegração no emprego e a estabilidade acidentária foram indeferidos sob o fundamento de que a Covid-19, por se tratar de doença pandêmica, não se enquadra entre aquelas que causam estigma ou discriminação, sendo que tampouco existia, à época a dispensa, qualquer limitação ao poder potestativo do empregador para pôr fim ao contrato de trabalho.

A decisão também mencionou que a legislação que relaciona as doenças consideradas como acidente de trabalho exclui a doença endêmica adquirida na região em que se desenvolve, exceção feita se ficar comprovado de que a doença é resultante do contato direto devido à natureza do trabalho. Ressaltou também a decisão que não se trata de mera endemia, mas sim de pandemia que teve reconhecida sua transmissão comunitária pelo Ministério da Saúde, não sendo então possível identificar a origem do contágio.

notícias

Estivador sujeito a teste de bafômetro diante de colegas mantém recebimento de indenização por Covid-19

Para a 2ª Turma, a conduta está em descompasso com a dignidade da pessoa humana.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso do Órgão de Gestão de Mão de Obra do Trabalho Portuário Avulso do Porto Organizado do Rio Grande (Ogmo) contra a condenação ao paga-

mento de indenização a um estivador que era submetido à inspeção do teste de bafômetro diante de outros colegas. Para o colegiado, a conduta apresenta descompasso com a dignidade da pessoa humana.

Bafômetro

Na reclamação trabalhista, o estivador disse que, desde dezembro de 2016, o Ogmo aplicava, diariamente, o teste etilômetro (bafômetro) nos trabalhadores portuários avulsos, na maioria das vezes em frente aos colegas. Segundo

ele, apenas alguns eram submetidos ao exame, que não tinha momento certo para ser aplicado, e os resultados não eram informados.

Sorteio

Na contestação, o órgão gestor sustentou que a medida faz parte do cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho e de prevenção do uso de entorpecentes e bebidas alcoólicas. Disse que o teste é feito por sorteio e faz

parte de programa realizado desde 2008. Ainda de acordo com o Ogmo, havia previsão em norma coletiva para a realização do exame e para o afastamento do trabalho sem remuneração, em caso de recusa.

Chacota

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Rio Grande indeferiu o pedido de indenização, por entender que a atitude do Ogmo não fora desmedida e que os testes seriam benéficos para todos os envolvidos. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), contudo, destacou que o teste de bafômetro “não era efetuado reservadamente, como deveria”, expon-

do o trabalhador à chacota dos colegas.

Para o TRT, as provas apresentadas demonstraram que, caso se negasse a fazer o exame, o estivador teria seu ponto cortado, como forma de pressão. Por isso, condenou o Ogmo ao pagamento de indenização de R\$ 10 mil.

Ambiente nocivo

A relatora do agravo do órgão gestor, ministra Maria Helena Mallmann, explicou que a possibilidade cotidiana de inspeção do teste de bafômetro, diante de outros trabalhadores e sob ameaça de ter que suportar chacotas, além da pressão do corte de ponto, em caso de recusa, evidencia um ambiente de trabalho nocivo, em descompasso com a dignidade

da pessoa humana. A adoção de entendimento contrário ao do TRT, para concluir que o empregador teria agido nos limites autorizados pela norma coletiva, dependeria necessariamente do reexame da prova, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST.

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-AIRR-20383-89.2017.5.04.0123



Decisão determina que trabalhadora grávida permaneça em trabalho remoto no Maranhão

Processo foi julgado na 7ª Vara do Trabalho de São Luís (MA)

A decisão do juiz do Trabalho Lucas Silva de Castro, da 7ª Vara do Trabalho de São Luís (MA), foi deferida em uma ação trabalhista, com pedido de tutela de urgência, em caráter antecedente, ajuizada por uma empregada grávida da empresa S. dos S. Jorge Eirele, em que requereu realizar seu trabalho a distância, com base na Lei nº 14.151/2021. Segundo a trabalhadora, a empresa se “negar a cumprir a lei nos termos estabelecidos”, sob o argumento de que não existe amparo legal sobre o afastamento solicitado. Aduz que a reclamada informou que, caso não retorne ao trabalho, lhe serão atribuídas faltas.

Ao deferir o pedido, o magistrado determinou o afastamento da trabalhadora da modalidade presencial, a partir de 10/01/2022, com abono de faltas atribuídas no período, sem prejuízo da sua remuneração, enquanto perdurar o período de emergência de saúde pública, nos termos da Lei nº 14.151/21, sob pena de multa diária R\$1.000,00, até o limite de R\$30.000,00.

Ao analisar o pedido, o juiz Lucas afirmou que a Lei nº 14.151/2021 prevê que durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração, de acordo com o artigo 1º. Nesse caso, conforme o parágrafo único, a empregada afastada ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de

teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

O magistrado disse que a lei continua em vigor e que documentos juntados na reclamação comprovam que a trabalhadora está grávida, porém existe óbice ao cumprimento da norma. Ele ressaltou que “quanto ao perigo de dano, sobressai da situação de proteção, garantida pela Lei, à gestante e ao nascituro dos riscos de contaminação pelo Covid-19. Por fim, acerca do perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão (parágrafo 3º do artigo 300 do CPC), devo levar em conta e privilegiar o fato de que maior perigo se apresenta à reclamante, em relação à sua saúde, bem como em relação à privação de meios à sua subsistência, caso sejam atribuídas faltas, no respectivo período”.

Com relação à remuneração, o juiz destacou que a Lei nº 14.151/21 é expressa ao afirmar que “a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração”. (grifos nossos). Assim, entendendo que a empregadora é a responsável pelo pagamento da remuneração prevista no contrato de trabalho em vigor, diretamente à autora. No caso de impossibilidade da reclamante trabalhar a distância, pela natureza da sua atividade, a reclamada deverá buscar eventual ressarcimento/compensação junto ao INSS, e não determinar o comparecimento da reclamante ao trabalho, em contrariedade à legislação vigente”, concluiu.

Fonte: TRT da 16ª Região (MA)

Empresa de alimentos de Campinas é condenada a indenizar empregada dispensada durante quarentena da Covid-19

Empregadora argumentou que dispensa ocorreu em virtude da crise econômica do país

Por unanimidade, a Sexta Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) condenou uma empresa de alimentos a pagar R\$ 11.060,00 a título de indenização por danos morais a uma empregada dispensada durante o período de isolamento social, após ter sido infectada pela Covid-19.

Contratada pelo prazo inicial de 30 dias, a empregada teve o contrato de experiência prorrogado por mais 30 dias. Alguns dias após a sua prorrogação, porém, a trabalhadora apresentou sintomas de Covid e, por orientação médica, passou a cumprir quarentena afastada do trabalho. Antes do término do contrato de experiência, ela recebeu telegrama comunicando o encerramento do contrato de emprego.

A empresa alegou na contestação que o encerramento do contrato se deu em virtude de crise financeira, afirmando que teve a atividade impactada pela pandemia, o que teria ocasionado a dispensa de outros 70 empregados. No entanto, para o relator do acórdão, o desembargador Jorge Luiz Souto Maior, como a empresa admitiu que a contratação da trabalhadora se deu após

a crise econômica e, inclusive, prorrogou o contrato de experiência, o empregador não poderia atribuir o motivo da demissão à crise econômica enfrentada.

O desembargador pontuou que “o encerramento do contrato de experiência da reclamante durante sua quarentena em razão da contaminação pelo novo coronavírus caracterizou abuso do poder diretivo da reclamada, constituindo uma demissão arbitrária e discriminatória”. O acórdão destacou também que “não se pode admitir, de acordo com a Constituição Federal de 1988, o exercício do direito da livre iniciativa e do direito de propriedade sem o cumprimento da função social e o respeito ao valor social do trabalho e à dignidade da pessoa humana” e, a dispensa, “no momento em que a empregada estava acometida dos efeitos de doença grave que repercutem em sua vida e ensejaram o afastamento do trabalho, gerou danos aos direitos de personalidade da reclamante, que devem ser indenizados, por força do disposto no artigo 186 do CC”.

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

TRT da 11ª Região (AM/RR) suspende contagem de prazo prescricional durante pandemia da Covid-19

Processo foi julgado em novembro do ano passado

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR), apreciando recurso ordinário, decidiu pela suspensão da contagem do prazo prescricional durante o período da pandemia da Covid-19. O acórdão foi relatado pelo desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes, em sessão ordinária virtual realizada no período de 22 a 25 de novembro de 2021. As medidas preventivas e restritivas de circulação de pessoas, para evitar a disseminação da pandemia do coronavírus, trouxeram impactos em diversos setores, dentre eles na Justiça do Trabalho. Com a decretação de isolamento e quarentena, o contato dos reclamantes com seus advogados também foi impactado, pois o exercício da atividade da advocacia, não considerada serviço essencial, gerou diversas dificuldades para o ajuizamento de ações judiciais.

Neste sentido, o desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes votou pelo afastamento da prescrição declarada para assegurar ao cidadão a prestação jurisdicional: “Anteriormente à publicação da Lei 14.010/2020, o enfrentamento da Covid-19 era muito mais restritivo e caótico, o isolamento social foi imposto quase que de

forma obrigatória, constituindo assim um empecilho para qualquer tipo de contato físico entre as pessoas. A partir da premissa de que a inércia voluntária da parte é condição para o acolhimento da prescrição, tem situações em que a parte é impedida de exercer o direito de ação, seja por situações previstas em lei ou diante de circunstâncias fáticas excepcionais, poderá se falar em impedimento à fluência dos prazos prescricionais”.

Para o desembargador, o reconhecimento da inocorrência da prescrição em tal situação irá assegurar o acesso à justiça do jurisdicionado e repercutirá em outras situações similares. Foi determinado o retorno do processo ao Juízo de origem para instruir e julgar o mérito propriamente dito dos pedidos inaugurais.

Participaram do julgamento a desembargadora do Trabalho Ruth Barbosa Sampaio, presidente da Terceira Turma; a desembargadora Maria de Fátima Neves Lopes, o desembargador Jorge Alvaro Marques Guedes, relator. Também estava presente a procuradora do trabalho da 11ª Região, Marcela Guimarães Santana.

Fonte: TRT da 11ª Região (AM/RR)

Mantida condenação de empresa do Amazonas por morte de funcionária grávida por Covid-19

Desembargadores estipularam indenização por danos morais e materiais

Ao analisar processo sobre a morte por Covid-19 de uma trabalhadora terceirizada que exerceu a função de agente de limpeza e foi infectada aos oito meses de gestação, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR) decidiu que o viúvo e três filhos deverão ser indenizados por danos morais e materiais. O julgamento foi unânime.

Conforme consta dos autos, a empregada não foi afastada do serviço, começou a apresentar os sintomas da doença em de-

zembro de 2020 e faleceu em fevereiro de 2021. A filha caçula nasceu no dia 7 de janeiro de 2021 em cesariana de emergência, quando a mãe estava intubada.

A condenação alcança a empresa A. C. R. DE SOUZA - ME e, de forma subsidiária, o Departamento Estadual de Trânsito (Detran-AM), tomador do serviço. O litisconsorte vai responder pela satisfação dos direitos trabalhistas, nos termos da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).



Culpa recíproca

NApesar de manter a condenação, o colegiado reduziu os valores indenizatórios para o total de R\$ 44 mil (equivalente a 40 salários contratuais), dando provimento ao recurso do Detran. Em 1º grau, a condenação alcançava o montante de R\$ 365 mil. Com base nas provas (fotos em redes sociais e depoimentos de testemunhas, que relataram ter visto a trabalha-

dora sem máscara em várias situações), os desembargadores entenderam que houve culpa recíproca.

Mesmo considerando não ser possível afirmar que o contágio ocorreu no ambiente de trabalho, a desembargadora Francisca Rita Alencar Albuquerque, relatora do acórdão, explicou que a dúvida se resolve

em favor da parte reclamante. Em seu voto, reconheceu a concausa (quando o trabalho não foi a causa da moléstia, mas contribuiu para o adoecimento). “Entendo que o contexto autoriza o reconhecimento do nexo concausal. Até porque já era de conhecimento público que o índice de mortalidade de Covid-19 em pessoas do grupo de risco é maior, dentre elas, as gestantes”, salientou.

E concluiu: “Se, por um lado, não há prova inequívoca de que o vírus foi adquirido no trabalho, mesmo porque a empregada fre-

quentava ambientes e eventos sem as cautelas de segurança, por outro, trabalhou de forma presencial, quando as normas estaduais proibiam, portanto, com a possibilidade de contaminação, o que veio a ocorrer, ceifando-lhe a vida”.

Além da relatora, participaram do julgamento a desembargadora Solange Maria Santiago Morais e o desembargador David Alves de Mello Junior. Ainda cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: TRT da 11ª Região (AM/RR)

comentário RFAA



Visão RFAA

Neste caso, a funcionária foi contaminada com oito meses de gravidez quando exercia a função de agente de limpeza. O Tribunal reduziu a condenação arbitrada em primeira instância por entender que houve culpa recíproca, uma vez que a trabalhadora havia sido vista em diversas oportunidades sem máscara. O Tribunal também entendeu que, apesar de não haver prova inequívoca de que o vírus foi adquirido no trabalho, já que a empregada frequentava ambientes e eventos sem as cautelas de segurança, é fato incontroverso que trabalhou de forma presencial quando as normas estaduais proibiam e, portanto, com a possibilidade de contaminação no trabalho, o que veio a ocorrer.

Nova Reforma Trabalhista?

O que vem por aí

Publicado originalmente no Conjur

Enquanto a tão falada reforma trabalhista de 11 de novembro de 2017 segue seu curso sob olhares desconfiados dos empregados, o governo federal trabalha nos bastidores uma possível proposta de nova reforma que alteraria, dentre outros pontos, a estrutura do sindicalismo no país.

Não é demais lembrar que um dos pilares da Reforma Trabalhista era a argumentação de que a alteração da legislação trabalhista poderia facilitar contratações e modernizaria a relação entre empregado e empregador. Ou seja, as empresas poderiam ver facilitadas negociações pessoais com seus empregados, situações as quais, previamente a 2017, seriam impensadas.

No entanto, o que se viu ao longo dos últimos anos foi o aumento do trabalho informal, o que significa dizer que parte da população brasileira segue, mesmo após a reforma trabalhista, sem os mínimos direitos trabalhistas.

Nos últimos dias foi veiculado nas principais mídias do país que o governo federal encomendou um “estudo” ao Gaet, grupo formado por ministros, desembargadores, juízes da justiça do trabalho, pesquisadores, procuradores, economistas e advogados a respeito de possíveis novas alterações a serem realizadas na CLT.

O “estudo” não contou com a participação de sindicatos ou representantes dos trabalhadores, restando evidente que o seu objetivo é apenas o de dar mecanismos ainda



Por Roberto Ferlis

Sócio da área Trabalhista

mais robustos para que o empregador se consolide como o principal ator na relação “patrão-empregado”.

Isso acontece não apenas em razão de o governo federal tentar, novamente, viabilizar meios de gerar menos regras e direitos trabalhistas, mas também, por legalizar o lock-out, também conhecido como “locaute”, que nada mais é do que a paralisação das atividades realizadas pelo empregador, ou seja, uma “greve às avessas”.

Atualmente, a CLT, em seu artigo 722, veda essa prática, impondo, inclusive, penalidades aos empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos em seus estabelecimentos sem prévia autorização do Tribunal competente ou que violarem ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo.

Assim, caso o “estudo” encomendado pelo governo se torne, de fato, um — ou uma série de — projeto (s) de lei (s) visando constituir uma nova “reforma trabalhista”, o locaute passaria a ser permitido, o que basicamente forçaria o empregado a aceitar eventuais imposições do empregador,

sob pena de a própria empresa paralisar suas atividades.

Ademais, o “estudo” incentiva a liberdade sindical sem interferência ou intervenção do poder público, admitindo, para tanto, a organização de sindicatos por empresa ou setor produtivo.

Ainda que não haja prazo para a avaliação desse “estudo”, fato é que estamos nova-

mente diante da insatisfação do governo federal com as mudanças outrora realizadas. Há, na opinião do governo federal, clara necessidade de novo remanejamento dos direitos trabalhistas, o que não necessariamente significará um aumento no número de empregos.

Mais empregos ou trabalho informal?

Entenda os 4 anos da Reforma Trabalhista

Não é demais afirmar que a Reforma Trabalhista que passou a vigorar a partir de 11 de novembro de 2017 alterou a rotina de empregados, empregadores e da própria Justiça do Trabalho como instituição.

Foram diversas as “novidades” trazidas pela Reforma Trabalhista que teve como pilares, a possibilidade de reduzir a informalidade dos trabalhadores e gerar empregos.

Isso porque, grande parte dos argumentos dos empresários brasileiros era fundamentada no fato de que a legislação trabalhista sempre foi “engessada”, pelo que sua alteração poderia facilitar contratações, ao passo que modernizaria a relação entre empregado e empregador.

Após 4 anos da alteração da legislação trabalhista, o que aumentou não foi o número de empregos, mas sim, do trabalho



Por Tadeu Henrique Machado Silva

Coordenador da área Trabalhista

informal, o que significa dizer que parte da população brasileira segue, mesmo após a reforma trabalhista, sem os mínimos direitos trabalhistas, já que esse grupo de pessoas continuou a prestar serviços não-eventuais sem as garantias da legislação trabalhista.

É possível comparar números disponibilizados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) ao longo dos últimos anos para que se chegue a essa conclusão. Isso porque, o número de desempregados passou de 12,3 milhões (último trimestre de 2017) para 14,1 milhões (segundo trimestre de 2021).

Além das alterações realizadas na legislação e do número de empregos que não cresceu, pode-se afirmar, com convicção, que o acesso à Justiça do Trabalho também diminuiu.

Isso porque, a imposição de pagamento de honorários advocatícios aos patronos da parte vencedora fez com que os empregados adotassem maior cautela na hora de ingressarem com uma demanda trabalhista.

Apenas a título de exemplo, em 2018, o número de novas ações trabalhistas diminuiu cerca de 19%. Comparando o ano de 2020 e 2021 (até outubro), houve uma diminuição de mais de 1 milhão de processos.

Como se não bastassem as incertezas que afetam diariamente o cotidiano da população, a Reforma Trabalhista ainda possui temas que estão sendo objetivo de análise pelo Supremo Tribunal Federal, tais como, o “tabelamento” da indenização por danos

morais, a validade do negociado sobre o legislado, ou seja, se acordos e convenções coletivas podem restringir ou até retirar direitos trabalhistas e, ainda, se é possível estabelecer jornada, por meio de acordo individual (e não mais apenas através de norma coletiva) de 12 horas seguidas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso.

Fato é que a realização de alterações na legislação trabalhista sempre foi necessária, porém, os argumentos que a sustentavam, tais como, o possível aumento do número de empregos, a diminuição da informalidade e a modernização, em si, da relação entre empregado e empregador não ocorreu da forma prevista, além disso, o próprio STF ainda precisa decidir sobre temas importantíssimos e que permanecem obscuros desde a entrada em vigor da reforma trabalhista.



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