

INFORME TRABALHISTA

Justiça considera válido desconto de multa em salário **de empregado que cometeu infração de trânsito**

//pág.11

DESTAQUE

Atenção: empregado contratado para trabalhar remoto não precisa tomar vacina contra a covid-19

//pág.07

NOTÍCIAS

Trabalhadora obtém redução de jornada para **cuidar de filho com deficiência intelectual**

//pág.02

Instituição de ensino é condenada após dispensar **professor com transtorno bipolar**

//pág.04

TRT-MG determina reintegração de trabalhadora **que se ausentou do serviço por violência doméstica**

//pág.09

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

DEZEMBRO
2022

Nesta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes decisões dos Tribunais, proferidas no mês de dezembro/2022, que tratam de temas de grande relevância para as empresas e os trabalhadores.

Os casos que trazemos abordam situações em que a Justiça do Trabalho determinou a reintegração de trabalhadores mesmo sem previsão legal específica quanto ao direito à estabilidade no emprego e a dispensa de trabalhador com transtorno bipolar e trabalhadora que se ausentou do serviço em razão de violência doméstica.

Ainda, trazemos decisões que tratam de questões enfrentadas por empregadores de diversos setores no seu dia a dia, tais como ausência de obrigatoriedade de vacinação contra a covid-19 para empregado contratado para trabalho remoto, direito à redução de jornada sem prejuízo do salário integral para que trabalhadora possa cuidar do seu filho com deficiência intelectual, além de possibilidade de descontar multa em salário de empregado que cometeu infração de trânsito.

Veja nossos comentários sobre as decisões em destaque.

Boa
leitura!



Trabalhadora obtém redução de jornada para cuidar de filho com deficiência intelectual

A decisão proferida na 55ª Vara do Trabalho de São Paulo autorizou a diminuição de 50% das horas diárias, sem desconto no salário nem exigência de compensação

Uma enfermeira, mãe de criança diagnosticada com transtorno do espectro autista e deficiência intelectual, obteve na Justiça o direito à redução da jornada de trabalho para cuidar do filho. A decisão, proferida na 55ª Vara do Trabalho de São Paulo, autorizou a diminuição de 50% das horas diárias, sem desconto no salário nem exigência de compensação de carga horária pela empregada. Como a

empresa já havia dado início à jornada reduzida, em razão da tutela antecipada deferida pelo juízo, deve mantê-la, sob pena de multa de R\$ 500 por dia.

A mulher atua em regime celetista, desde 2004, para o Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual (Iamspe), autarquia do Estado de São Paulo. No processo, pediu a diminuição do tempo

trabalhado de 30h para 15h semanais, para poder acompanhar o filho em tratamentos médicos.

O empregador argumentou que não havia previsão legal para redução horária sem redução salarial, justificando ser obrigado a observar o princípio da legalidade. Afirmou, ainda, ser necessária junta médica oficial para aprovação do pedido da trabalhadora; e sugeriu a possibilidade de afastamento específico, conforme previsto em lei estadual.

O juiz do trabalho substituto, Leonardo Grizagoridis da Silva, avaliou relatório neuropediátrico que atesta o amplo grau de dificuldade intelectual e as graves limitações da criança. Na sentença, afirmou que, mesmo diante da inexistência de legislação estadual a respeito de redução da jornada em tal situação, a Constituição Federal destaca a importância de proteção da dignidade

da pessoa humana, com a preservação do direito à vida e à saúde, especialmente da criança e do núcleo familiar.

O magistrado citou, ainda, normas infraconstitucionais e jurisprudência do Regional e do Tribunal Superior do Trabalho relativas ao tema. E concluiu: “afasto a alegação da reclamada de inexistência de previsão legal para a redução da jornada de trabalho, estando o princípio da legalidade devidamente respeitado”. O magistrado reforçou também a existência do direito da empregada à licença, de acordo com o previsto em lei estadual, e descartou a necessidade de junta médica oficial para conceder a jornada menor requerida pela trabalhadora.

Ainda cabe recurso da decisão.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)



Instituição de ensino é condenada após dispensar professor com transtorno bipolar

Além dos salários do período entre a rescisão contratual e a reintegração, a instituição foi condenada a pagar ao trabalhador indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil

A juíza Luciana de Carvalho Rodrigues, titular da 2ª Vara do Trabalho de Governador Valadares (MG), determinou que uma instituição de ensino reintegre ao emprego um professor com transtorno bipolar. Ele havia sido dispensado, sem justa causa, no mesmo dia em que retornou de licença médica.

Além do pagamento dos salários do período entre a rescisão contratual e a efetiva reintegração, a instituição foi condenada a pagar ao trabalhador indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil, já que se caracterizou dispensa discriminatória. A magistrada, no entanto, rejeitou o pedido de indenização por danos morais sob a alegação de que o transtorno bipolar teria relação com o trabalho e que configuraria estabilidade acidentária.

O professor foi contratado em 30/09/2019 e dispensado em 22/07/2020. Na ação, ele alegou ter enviado mensagens à instituição no final de maio de 2020, informando o agravamento do quadro de ansiedade crônica, depressão e transtorno do pânico. Com isso, buscava ser “tratado com humanidade e não como uma máquina, visando à salvaguarda do emprego”. Segundo o tra-

balhador, nas mensagens, ele relatou toda a situação psiquiátrica vivenciada desde 2014 e pediu “socorro” e “atenção especial” à empregadora. No início de junho, enviou novas mensagens, desta vez informando que se afastaria para tratamento e anexando atestado médico.

O trabalhador informou que o benefício previdenciário cessou-se em 14/07/2020, data em que enviou novas mensagens à instituição pedindo apoio para o seu retorno. Relatou que, no dia 21/07/2020, recebeu mensagem do departamento de recursos humanos convocando-o para o retorno ao trabalho em 22/07/2020. Realizou exame e foi declarado apto. Entretanto, no mesmo dia, foi comunicado da dispensa sem justa causa.

A instituição sustentou que a dispensa se deu por questões internas. Afirmou que o professor apresentava dificuldades para seguir os procedimentos estabelecidos e recebeu reclamações de alunos quanto à atuação dele. E que, embora houvesse ofertas de cursos em que seriam ministradas matérias relacionadas à área de atuação do autor, não houve número suficiente de matrículas para formação de turmas.



Razoabilidade e proporcionalidade

Na sentença, a juíza reconheceu a dispensa discriminatória. Ao caso, aplicou a Súmula 443 do TST, que presume “discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Perícia determinada pelo juízo concluiu, após exame clínico e avaliação de documentos médicos anexados ao processo, que o trabalhador possuía transtorno afetivo bipolar. A julgadora observou que, com o início da pandemia, o profissional viu piorar seu quadro clínico e se afastou do trabalho em virtude de licença médica concedida por tempo considerável. Segundo a magistrada, embora ele tenha esclarecido seu estado à empregadora e demonstrado interesse em lecionar, isso não foi considerado pela instituição.

Ficou demonstrado que o professor recorreu da decisão do INSS que concedeu o benefício até 14/07/2020. O perito informou que ele se encontrava em gozo de benefício previdenciário no momento da perícia.

Ficou constatado ainda que a instituição aumentou o número de aulas em 2020, o que, para a juíza, demonstra que o empregado teria atendido de forma satisfatória às expectativas da instituição.

Com base na cronologia dos fatos e nas circunstâncias apuradas, a magistrada concluiu que a dispensa se deu em virtude da enfermidade e foi, portanto, discriminatória. Por esse motivo, condenou a instituição a reintegrar o professor ao emprego e a pagar as verbas pertinentes, tudo conforme critérios definidos na sentença.

Alegações da defesa refutadas

As alegações da defesa para tentar justificar a dispensa foram todas refutadas. Como, por exemplo, que o empregado não teria preenchido de forma correta o plano de curso e teria havido reclamação quanto à forma de ensino de determinada matéria por alguns alunos.

De acordo com a magistrada, não há como desconsiderar o momento de grande tensão que o país atravessava, em plena pandemia, e o momento pessoal em que se encontrava o trabalhador, já afetado pelos transtornos característicos da enfermidade

da qual padece e que foram agravados.

Além do mais, alcançar a unanimidade entre os alunos é tarefa quase impossível, motivo pelo qual, na visão da julgadora, caberia à coordenação pedagógica avaliar se as reclamações de alguns alunos encontravam, de fato, respaldo na atuação real do professor. Entretanto, essa averiguação não foi noticiada no processo. “A enfermidade sequer foi considerada como elemento capaz de relativizar as consequências das queixas”, registrou.

Danos morais

A instituição foi condenada ainda a pagar indenização por dano moral de R\$ 10 mil. Na sentença, foi pontuado que o princípio fundamental do ordenamento jurídico é o da dignidade da pessoa humana, que deve ser preservada

em todos os aspectos. Na avaliação da juíza, é “presumível o sentimento de tristeza e humilhação em face da dispensa em momento de grande abalo emocional, decorrente da própria doença”.

Relação com o trabalho não provada

A perícia afastou a relação entre a enfermidade e o trabalho. O perito tampouco encontrou elementos suficientes para caracterização de assédio moral. Segundo o apurado, o professor iniciou tratamento psiquiátrico antes mesmo de ser contratado, tratando-se de doença de perfil crônico, conforme provas do processo.

Por não identificar no processo qualquer atitude por parte da instituição que provasse a responsabilidade direta ou indireta

pelo agravamento do quadro do trabalhador, a magistrada julgou improcedentes os pedidos que envolviam a alegação de que o transtorno bipolar teria relação com o trabalho. Em grau de recurso, os julgadores da Primeira Turma do TRT-MG confirmaram a sentença.

O processo foi enviado ao TST para análise do recurso de revista.

Fonte: **Seção de Imprensa / TRT da 3ª Região (MG)**



Atenção: empregado contratado para trabalhar remoto não precisa tomar vacina contra a Covid-19

A decisão entendeu que restou comprovado o fato de que o empregado fora contratado para trabalhar em sua residência, sem representar ameaça à saúde dos outros funcionários

Um teleatendente da Gol Linhas Aéreas conseguiu reverter a dispensa por justa causa que sofreu em razão de não ter se vacinado contra a covid-19. Ele também obteve o direito à indenização de R\$ 3 mil por danos morais.

A decisão de 1º grau entendeu que restou comprovado o fato de que o empregado fora contratado para trabalhar em sua residência, sem contato presencial com os colegas, portanto não representava ameaça à saúde dos demais funcionários.

Em seu depoimento, o homem afirmou que trabalhava na modalidade “home based”, só devendo comparecer à sede da empresa se houvesse problema com os equipa-

mentos que utilizava. Disse que esteve presencialmente ali uma única vez, para trocar o headset e que, naquele dia, havia quatro pessoas no local.

O empregador alegou que o trabalhador descumpriu sua política interna de vacinação contra a covid-19. Confirmou, entretanto, que o empregado trabalhava remotamente, que não mantinha contato direto com outros colaboradores e afirmou não o ter convocado para atuar na sede da empresa durante a pandemia.

A sentença, proferida pelo juiz do trabalho Jefferson do Amaral Genta, da 1ª VT/Praia Grande (SP), ressalta a importância da vacinação como forma de impedir o contágio

pela doença. “Porém, é certo que, no caso do reclamante, que não trabalhava fisicamente nas suas dependências, a empresa não poderia ter se utilizado da exigência de vacina para justificar a rescisão contratual por justa causa”, pontua o magistrado. Ele ressalta, ainda, que tal atitude não poderia ter ocorrido sem o aviso formal da companhia ao empregado de que a não vacinação poderia acarretar esse tipo de rompimento.

Assim, declarou nula a dispensa por falta grave, convertendo-a para a modalidade imotivada, e obrigando o pagamento de aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, multa de 40% do FGTS. Autorizou também o saque do FGTS e o requerimento do seguro-desemprego pelo trabalhador.

A invalidade da justa causa levou o juízo, ainda, à conclusão de que as verbas rescisórias não foram quitadas corretamente, o que condenou a companhia à multa prevista no artigo 477, §8º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), relativa ao atraso no pagamento de tais verbas ao fim do contrato. Por fim, o magistrado entendeu ter havido “descaso e desrespeito” com o empregado, em função de sua dispensa arbitrária, e situação de “apreensão e insegurança”, pelo pagamento de valor inferior ao devido na rescisão contratual. Determinou, assim, o pagamento de indenização de R\$ 3 mil por danos morais.

Ainda cabe recurso da decisão.

Fonte: TRT da 2ª Região (SP)



O juiz de primeira instância, apesar de ressaltar a importância da vacinação como forma de impedir o contágio pela doença, considerou que o empregado não trabalhava fisicamente nas dependências da empresa, motivo pelo qual esta não poderia ter se utilizado da exigência de vacina para justificar a rescisão por justa causa, principalmente quando a empresa não avisou formalmente o empregado de que a ausência de vacinação poderia lhe acarretar esse tipo de rompimento.

Ademais, o juiz entendeu que houve descaso e desrespeito com o empregado em razão de sua dispensa arbitrária, gerando uma situação de apreensão e insegurança pelo pagamento de valor inferior ao devido na rescisão contratual sem justa causa, razão pela qual determinou também o pagamento de indenização por dano moral.

Por sua vez, o Tribunal de São Paulo confirmou a decisão do juiz que afastou a justa causa aplicada a trabalhador que foi contratado para trabalhar remotamente e que não se vacinou contra a covid-19 por entender que não representava ameaça à saúde dos outros funcionários

TRT-MG determina reintegração de trabalhadora que se ausentou do serviço por violência doméstica

Decisão é da 30ª VT de Belo Horizonte, que reconheceu haver evidências robustas de que a ausência da profissional devia-se a condenáveis práticas de violência doméstica

Uma trabalhadora dispensada por justa causa, sob alegação de abandono de emprego, foi reintegrada ao serviço pela Justiça do Trabalho em Minas Gerais. O juiz da 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Daniel Chein Guimarães, reconheceu haver evidências robustas de que “a ausência da profissional devia-se a condenáveis práticas de violência doméstica”. Os abusos contra a mulher ensejaram a aplicação de medidas protetivas.

A trabalhadora requereu a anulação da dispensa, efetuada em 01/06/2022, com

a consequente reintegração ou, sucessivamente, pagamento de indenização substitutiva, já que, alegou, estava grávida quando ocorreu o desligamento contratual.

Já a empregadora negou a pretensão da trabalhadora, sustentando que “ela não possuía direito à estabilidade pleiteada, uma vez que a rescisão se operou pela modalidade justa causa em razão da desídia no desempenho das funções”.



Alegação frágil

AEmbora a defesa tenha mencionado que a rescisão aconteceu por desídia, o magistrado entendeu que o preposto da empregadora acabou fragilizando a alegação. “Ele mencionou, na verdade, outro motivo ensejador da justa

causa aplicada”, ressaltou o juiz. Pelo depoimento do preposto, a profissional havia sido dispensada por justa causa, mas por abandono de emprego, desde 10 de abril de 2022.

Na visão do juiz, não ficou demonstrado que ela tenha tido a intenção de se desligar da empresa, apesar de ter se ausentado por lapso temporal muito superior aos 30 dias estabelecidos pela jurisprudência. “À mínima das necessárias convocações para seu retorno ao trabalho, inércia essa que foi, inclusive, noticiada pelo próprio preposto, que se incorreu, ora em confissão expressa, ora na ‘ficta confessio’: disse que não tem a informação se houve comunicação da trabalhadora mediante telegrama; que ao que parece ocorreu contato telefônico; que não sabe dizer o que a profissional mencionou nesse telefonema”, mencionou o magistrado.

Nesse contexto, o julgador entendeu que não foram atendidos ambos os pressupostos imprescindíveis para a configuração do abandono de emprego noticiado pelo representante da empresa. “Não apenas o ‘animus abandonandi’, como também, e inclusive, as alegadas injustificadas faltas ao trabalho. Há elementos robustos, nos presentes autos, para se depreender que a ausência laboral devia-se a condenáveis práticas de violência doméstica; que ela estava sendo submetida há meses e que ensejaram a aplicação das medidas prote-

tivas constantes da decisão judicial prolatada em 10/07/2022, em razão de derradeira agressão ocorrida em 09/07/2022”.

Para o julgador, revelou-se verossímil que a ausência reiterada da profissional tinha uma razão extracontratual atípica. Assim, diante dos fatos, a decisão desconstituiu a justa causa aplicada à profissional em 01/06/2022. E, em decorrência do seu estado gravídico no momento da dispensa e até a data da decisão, determinou a “imediata reintegração ao emprego, nas mesmas condições laborais vivenciadas, idênticas à função, à remuneração e à jornada de trabalho”.

O juiz deferiu ainda à trabalhadora uma indenização substitutiva dos salários devidos desde 01/06/2022 até a efetiva reintegração, com repercussões em férias + 1/3, 13º salário e FGTS. O julgador condenou ainda a outra empresa, parte no processo, que é do ramo de telecomunicações, a responder subsidiariamente pelos créditos deferidos.

Houve recurso, que aguarda a data do julgamento no TRT-MG.

Fonte: : TRT da 3ª Região (MG)



Justiça considera válido desconto de multa em salário de empregado que cometeu infração de trânsito

Tanto o juízo de primeiro grau quanto o de segundo grau entenderam que o custeio das penalidades não pode ser repassado ao empregador

Quem comete infração de trânsito ao conduzir veículo da empresa deve arcar com as penalidades da lei. Com esse raciocínio, a 15ª Turma do TRT da 2ª Região (SP) manteve sentença que autorizou o desconto de R\$ 500, para pagamento de multas, do salário de empregado que utilizava o carro da firma para trabalhar.

Tanto o juízo de primeiro quanto o de segundo grau entenderam que o custeio daquelas penalidades não pode ser repassa-

do ao empregador. As multas recebidas são por excesso de velocidade. O trabalhador foi punido, ainda, por trafegar por marcas de canalização e pela contramão.

No processo, o profissional, que atuava como técnico e instalador de telecomunicações, alegou não haver autorização contratual para os abatimentos e não ter praticado qualquer atividade ilegal. Não foi o que se verificou. Sua própria testemunha e coordenador confirmou, em depoimento, ser possível identificar o motorista por

meio dos cartões de abastecimento, atividade essa feita diariamente.

De acordo com o acórdão, de relatoria do desembargador Paulo Kim, os descontos por danos cometidos pelo trabalhador são permitidos em caso de dolo, acordo entre as partes via contrato de trabalho ou em razão de acordos ou convenções coletivas.

O magistrado afirmou ainda que o próprio contrato de trabalho juntado no processo

revela que o homem autorizou os abatimentos e que “não conseguiu provar a inidoneidade da autorização, conforme inciso II do art. 818 da CLT”. Por fim, acrescenta que era o profissional quem dirigia o carro para trabalhar, logo as infrações advindas do descumprimento das leis de trânsito são de responsabilidade do infrator.

Fonte: : TRT da 2ª Região (SP)



Neste caso, o trabalhador alegou que não havia autorização contratual para os descontos e que não havia praticado qualquer atividade ilegal. Contudo, a sua própria testemunha confirmou que era possível identificar o motorista por meio dos cartões de abastecimento, atividade essa que era feita diariamente.

Dessa forma, tanto o juiz do primeiro grau quanto o Tribunal entenderam que o custo das penalidades deveria ser do empregado e que não poderiam ser repassadas ao empregador.

Segundo o Tribunal, os descontos por danos cometidos pelo trabalhador são permitidos em caso de dolo, acordo entre as partes via contrato de trabalho ou em razão de acordos ou convenções coletivas, sendo certo que, no caso concreto, o próprio contrato de trabalho juntado no processo demonstrava que o empregado havia autorizado os abatimentos.

Ademais, o Tribunal registrou que era o profissional quem dirigia o carro para trabalhar, logo as infrações advindas do descumprimento das leis de trânsito deviam ser de responsabilidade do infrator e não da empresa.



São Paulo

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

São Bernardo do Campo

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

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS

 www.rfaa.com.br

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

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