

A image shows a blue Brazilian 'Carteira de Trabalho e Previdência Social' (Work and Social Security Card). It features a white star-shaped emblem with a central circle and text. The card is placed on a red and yellow background, which are colors associated with the Brazilian flag.

RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

Setembro 2021

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

MPT-SC ajuíza ação civil pública contra fabricante de fitas elásticas

A distribuição em massa de ivermectina para o tratamento precoce da Covid-19 aos trabalhadores de uma fabricante de fitas elásticas localizada em Jaraguá do Sul, norte de Santa Catarina, pode implicar o pagamento de indenização por dano moral coletivo. É o que postula a Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em face à fabricante. A Justiça já concedeu a tutela provisória de urgência, determinando, em parte, obrigações requeridas pelo MPT.

A partir da liminar, a empresa terá que abster-se de recomendar, dispensar ou prescrever à coletividade de seus empregados tratamento profilático ou precoce para a COVID-19 sem eficácia comprovada por ensaios clínicos, e ratificados pela OMS (Organização Mundial da Saúde). Também está proibida de induzir, coagir ou por qualquer outro meio interferir na assistência clínica ou farmacológica a serem manejadas para profilaxia ou tratamento à COVID-19, ou promover campanhas para o uso de medicamentos sem comprovação de prevenção ao coronavírus. A multa é de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por obrigação descumprida.

A denúncia chegou ao MPT de forma anônima, em março deste ano, após veiculação de uma reportagem, em nível nacional, dando detalhes da distribuição da ivermectina pela empresa, dentre outras empresas do país. A partir daí foi instaurado o inquérito na Procuradoria do Trabalho no Município de Joinville. Constatou-se que num universo de aproximadamente 1600 trabalhadores, a distribuição do medicamento se deu em duas oportunidades: para 700 empregados em 2020 e para outros 500 em 2021.

Segundo a Procuradora do Trabalho responsável pela ação, a empresa se negou a assinar Termo de Ajuste de Conduta (TAC) para corrigir a irregularidade. A procuradora pede na ACP, além da proibição da dispensação de medicamentos sem eficácia comprovada, indenização por dano moral coletivo, considerando o desrespeito da empresa às normas de proteção à saúde, à segurança e ao meio ambiente de trabalho.

Liminares determinam o afastamento de empregados após constatação de descumprimento da legislação sanitária

Dois supermercados devem manter afastados, pelo prazo mínimo de 14 dias, os funcionários que apresentarem casos suspeitos ou confirmados de Covid-19, bem como os seus contactantes. A obrigação foi imposta em duas liminares, proferidas no dia 20 de agosto de 2021 pela 1ª e 2ª Varas do Trabalho de Presidente Prudente nos autos de ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

As empresas foram processadas após a instrução de inquéritos civis que apontaram a conduta negligente dos estabelecimentos de Presidente Prudente com relação à saúde de seus funcionários durante a pandemia, no que se refere aos cuidados com os trabalhadores que apresentam sintomas de covid-19, em especial o tempo de afastamento concedido a eles, postura esta que atinge diretamente os seus clientes e toda a sociedade.

No caso de um dos supermercados, o MPT foi informado pela Vigilância Sanitária de Presidente Prudente de que foi registrado um possível surto de covid-19 no estabelecimento, com 13 notificações de suspeita e dois casos confirmados. A empresa foi notificada a informar quais medidas de contingência foram tomadas e, mediante requisição do MPT, apresentou a lista de funcionários afastados com sintomas gripais, em um total de 54 entre os meses de março e agosto de 2020. Destes, apenas 17 realizaram teste (apenas um custeado pela empresa), com a confirmação de 7 testando positivo. Segundo a documentação apresentada, muitos empregados afastados retornaram antes de 14 dias do início dos sintomas, mesmo sem testagem, em desconformidade com a orientação constante da Portaria Conjunta nº 20/2020, do Ministério da Economia (específica para locais de trabalho).

Já a outra rede de supermercados se recusaram a firmar Termo de Ajuste de Conduta (TAC) perante o MPT, levando a procuradora a ajuizar a demanda judicial. Na decisão liminar, foi determinado o afastamento mínimo de 14 dias dos funcionários do supermercado com sintomas gripais, até a realização de testagem, bem como daqueles que tiveram contato com eles (em um raio de 1,5 metro), ainda que assintomáticos, até a confirmação da contaminação e desde que estejam assintomáticos por 72 horas. O descumprimento acarretará pena de multa de R\$ 10.000,00, multiplicada por R\$ 5.000,00 por trabalhador.

Foi proposta à empresa a celebração de TAC, mas seus representantes negaram a assinatura de acordo. O MPT ingressou com ação civil pública e obteve liminar junto à juíza titular da 1ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente, que determinou que, “ainda que venham atestados médicos com período inferior”, os funcionários com suspeita (ou seja, apresentando sintomas gripais) ou confirmação de Covid-19 devem ficar afastados pelo prazo mínimo de 14 dias, assim como os contactantes daqueles que confirmaram o contágio. O retorno dos trabalhadores com casos suspeitos antes dos 14 dias fica condicionado à confirmação por testagem e se estiverem assintomáticos por mais de 72 horas. A multa por descumprimento é de R\$ 80.000,00 a cada constatação de irregularidade.

Banco é condenado por pedir que empregada usasse “sensualidade” para atrair clientes

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho fixou em R\$ 50 mil o valor da indenização a ser paga por uma Banco a uma empregada que, além de sofrer cobrança abusiva de metas, ameaças e constrangimento, era impelida a se vestir de forma sensual para atrair clientes. Para o colegiado, o valor de R\$ 8 mil deferido anteriormente não correspondeu à natureza e à proporção do dano, em razão das particularidades do caso, que envolve a prática de assédio moral e sexual.

Na reclamação trabalhista, a empregada, que trabalhou durante quatro anos na instituição, disse que era estimulada pelo gerente regional a “usar a beleza, já que não tinha talento”. Ele exigia que ela usasse “batom vermelho, salto mais alto e saia mais curta” nos locais de concentração de possíveis clientes próximos à agência.

Com 23 anos na época, ela sustentou que essa situação gerou problemas familiares e depressão,

levando-a a pedir demissão. Na ação, ela pedia uma “punição exemplar, com o fim de extinguir do ambiente de trabalho a falsa ideia de que a mulher tem que se sujeitar a tudo, ouvir qualquer ‘piadinha’ ou sofrer assédios sem se revoltar e protestar”.

O relator do recurso de revista, assinalou que a indenização por dano moral tem conteúdo de interesse público, pois tem origem no princípio da dignidade da pessoa humana. A fixação do valor, por sua vez, deve levar em conta a dor e o prejuízo experimentados pela vítima e o grau de culpa e a capacidade econômica do autor do ato ilícito.

Com base nesses parâmetros e nas particularidades do caso, o relator concluiu que o TRT não foi razoável ao arbitrar o valor da condenação e propôs aumentá-lo. A decisão foi unânime.

Eletricitário dispensado arbitrariamente em razão da idade obtém reintegração

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a reintegração imediata no emprego de um eletricitário de uma Companhia do Rio Grande do Sul, diante da demonstração de que ele fora dispensado arbitrariamente em razão da idade. A determinação deverá ser cumprida no prazo de cinco dias.

O eletricitário afirmou que trabalhou na empresa de junho de 1982 a março de 2016, quando foi dispensado, sem justa causa, aos 57 anos de idade, com cerca de 180 outros empregados. Na reclamação trabalhista, alegou que no ano anterior, o presidente da empresa havia anunciado a intenção de desligar os empregados aptos a se aposentar pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), como forma de solucionar os problemas da Companhia. Além da falta de negociação e de motivação, o eletricitário sustentou que a demissão foi ilegal e discriminatória, em razão do critério adotado para a seleção dos empregados alvo do desligamento massivo.

O relator do recurso de revista, destacou que, no voto vencido do julgamento do TRT, foi reconhecido que o desligamento massivo de empregados se dera de forma unilateral e com base, apenas, no critério de idade. Para o ministro, é notória a ilegalidade e o abuso de direito praticados pela empresa.

O relator em seu voto, ressaltou que o ato arbitrário da empresa, sob o pretexto de direito adquirido à aposentadoria, importou em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição da República).

O ministro fundamentou seu entendimento, ainda, no artigo 5º, caput, da Constituição, que estabelece o princípio da igualdade, na Declaração Universal dos Direitos Humanos (artigo 1º), na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da discriminação, na Convenção 168 da OIT, relativa à promoção do emprego e

proteção contra o desemprego, e na Lei 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias no trabalho, entre outros.

Por fim, reconhecendo a nulidade da dispensa, a Turma, por unanimidade, determinou a reintegração do trabalhador, com restabelecimento de todos os benefícios, inclusive o plano de saúde.

Pedido de demissão não afasta direito de executiva de receber bônus por cumprimento de metas

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma concessionária de serviços de telecomunicação a pagar a uma empregada o valor integral da parcela denominada “bônus executivo” pelo atingimento de metas referentes a 2017. O pagamento estava previsto para abril de 2018, e a empregada pediu demissão em dezembro de 2017, cumprindo aviso prévio até janeiro de 2018. Segundo a Turma, ela havia cumprido os requisitos para o recebimento da parcela, e a rescisão antecipada não afasta esse direito.

A empregada contou que fora admitida em 2011 no cargo de executiva na gerência sênior de E-care, na Diretoria de Transformação Digital. Segundo ela, a empresa tem um plano de bonificação por alcance de metas, denominado “bônus executivo”, destinado a premiar os empregados que atingiram as metas anuais estabelecidas, pago em duas parcelas.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) indeferiram a pretensão da executiva, entendendo que o regulamento empresarial estabelecia dois requisitos para o pagamento do bônus: o alcance das metas e a vigência do contrato de trabalho na época

determinada para o seu pagamento. Segundo o TRT, o bônus não se confunde com a parcela de participação nos lucros e resultados (PLR), pois o primeiro tem previsão em regulamento empresarial e a segunda tem previsão em lei.

Para o relator do recurso de revista da executiva, a condição imposta no regulamento da empresa de vigência do contrato de trabalho para o pagamento da parcela desrespeita o princípio da isonomia, na medida em que a empregada contribuiu, assim como os demais funcionários, para o atingimento de resultados positivos. Segundo ele, é irrelevante a diferenciação entre a natureza jurídica do bônus e da PLR, porque os dois estão relacionados ao cumprimento de metas.

O ministro registrou que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal (Súmula 451), a norma regulamentar ou coletiva que condiciona o pagamento da PLR à vigência do contrato na data prevista para a distribuição dos lucros fere o princípio da isonomia. Nos casos de rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados.

Mantida dispensa por justa causa de empregado que faltava muito ao trabalho sem justificativa

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a dispensa sem justa causa aplicada por uma rede de fast food a um atendente de restaurante que cometeu diversas faltas sem justificativa ao longo de um ano e um mês de trabalho, todas sucedidas de punição adequada.

Na reclamação trabalhista, o atendente, menor de idade, reconheceu as faltas que motivaram diversas medidas disciplinares, justificando-as com três assaltos em que havia perdido seu cartão de transporte coletivo.

O juízo de primeiro grau manteve a justa causa, por entender que a empresa havia agido corretamente ao aplicar as sanções disciplinares e que o empregado, mesmo após advertências e suspensões, havia cometido novas faltas. A sentença considerou, ainda, que a dispensa foi aplicada de forma imediata após a última irregularidade praticada.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) reformou a sentença. Mesmo reconhecendo que as ausências eram injustificadas, o TRT considerou que a conduta do trabalhador, menor de idade, não era grave o suficiente para justificar a aplicação da penalidade máxima.

No recurso de revista, a empresa argumentou que o atendente havia faltado injustificadamente ao trabalho 17 vezes no período de um ano e um mês

de trabalho e que fora obedecida a gradação de penalidades. Segundo a rede de fast food, o empregado foi advertido e suspenso pelas ausências, porém continuou a faltar sem comunicá-la.

O relator ressaltou que o empregado confirmou todas as punições aplicadas. Ainda, sustentou que o TRT, ao declarar nula a demissão motivada, acabou por negar a aplicação do artigo 482, alínea "e", da CLT, que trata da desídia como motivo justo para a dispensa.

Ainda de acordo com o relator, a decisão do TRT contrariou a jurisprudência consolidada do TST de que reiteradas faltas injustificadas podem ser caracterizadas como desídia e de que é necessária a gradação de penalidades para que seja aplicada a dispensa motivada. A decisão foi unânime.

Empresa é condenada a credenciar hospital em Santa Catarina para atendimento no plano de saúde

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou uma petroleira a proceder ao credenciamento de uma unidade hospitalar na cidade de Blumenau/SC e ao pagamento de danos materiais e morais a um trabalhador. O colegiado acompanhou por unanimidade o voto do desembargador relator, reconhecendo a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de condenação da empresa ao credenciamento de entidade de saúde na cidade de domicílio do trabalhador e, no mérito, julgou o pleito procedente.

Trata-se de reclamação trabalhista na qual um empregado da Petrobras, domiciliado na cidade de Blumenau/SC, alegou que ao procurar o hospital credenciado na rede do programa de assistência multidisciplinar de saúde (AMS) fornecido pela petroleira foi informado que o convênio entre o plano e o único hospital credenciado da localidade havia cessado. O fato ocorreu sem que houvesse qualquer comunicação aos dependentes. Dessa forma, requereu a condenação da empresa para que retirasse o Hospital Santa Catarina da lista de hospitais credenciados e fizesse o cadastro de um novo hospital, sob pena do pagamento de multa diária.

Instada a se manifestar, a empresa de petróleo alegou que o próprio hospital suspendeu o atendimento devido à necessidade de renegociação contratual e que a gerência do plano seguia em contato para tratativas negociais. Ademais, acrescentou que o usuário não estaria descoberto de atendimento e que poderia recorrer a outras unidades, ainda que não credenciadas, para atendimentos de urgência e emergência.

Em sentença, o juízo de origem declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de credenciamento de um novo hospital, uma vez que não está prevista tal competência no art. 114 da Constituição Federal. O magistrado concluiu que a demanda deveria ser julgada pela Justiça Comum, por tratar da extinção de contrato entre o Hospital e a empregadora. Inconformado, o operador técnico interpôs recurso ordinário.

No segundo grau, o caso teve como relator o desembargador Marcelo Augusto Souto De Oliveira. Inicialmente, o relator analisou a questão da competência material, destacando que a pretensão autoral de condenar o empregador a

credenciar novo hospital que preste atendimento em sua cidade de domicílio decorre diretamente da relação de emprego entre as partes, o que faz a Justiça do Trabalho ser competente. “Assim, porque se trata de um verdadeiro pacto adjeto ao contrato de trabalho, uma relação negocial que nasce, depende e se extingue com o contrato de trabalho; porque constitui uma cláusula que aderiu ao contrato de trabalho, não há outra Justiça que possa resolver essa demanda entre um empregado e um empregador”, observou.

O relator destacou, ainda, uma decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, na qual foi definida que a competência para apreciar as lides “entre usuário e operadora de plano de saúde de autogestão empresarial, quando regulado em cláusula operadora de plano de saúde de

autogestão empresarial de contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo (CRFB/88, artigo 7º, inciso XXVI), é dessa Justiça Especial do Trabalho.” Assim, o magistrado deu provimento ao recurso autoral para afastar a extinção do feito e declarar a competência da Justiça do Trabalho.

Os integrantes da 1ª Turma acompanharam o voto por unanimidade, determinando a condenação da reclamada a proceder ao credenciamento do Hospital Santa Catarina ou ao credenciamento de outro estabelecimento congênere na cidade de Blumenau/SC sob pena de multa diária; o ressarcimento, em forma de dano material das despesas realizadas pelo autor com o pagamento de novo plano de saúde por ele contratado e o pagamento da indenização por danos morais arbitrada em R\$ 20 mil.

Trabalhadora escalada para plantão de fim de ano consegue reconhecimento de vínculo empregatício

Uma criadora de conteúdo que atuava em agência de propaganda virtual teve reconhecido seu pedido de vínculo empregatício pela 13ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Um dos principais elementos que caracterizou a relação de emprego foi o fato de a autora ter sido incluída em escalas de fim de ano.

A sentença em 1º grau foi desfavorável à trabalhadora. Os autos do processo incluem uma mensagem eletrônica da obreira à reclamada na qual ela dizia que não poderia ter contrato formal, pois estava grávida e essa condição garantiria a ela benefícios do governo. Segundo o acórdão que reformou a sentença, embora se possa levantar a ilegalidade do benefício que seria recebido, a mensagem, por si só, não descaracteriza o vínculo.

De acordo com o magistrado, a autora atuava na atividade-fim, logo, presume-se que haja subordinação. Isso porque, por ser atividade tão relevante para a empresa, sempre direcionada por ela, o trabalhador acaba recebendo ordens do

empregador sem que este precise emitir uma única palavra, apenas se ajustando ao que foi estruturado na organização.

O magistrado ressaltou, ainda, que a decisão recente do STF a respeito de possibilidade ampla da terceirização não baniu da CLT o artigo 3º, que traz os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício e continua baseando decisões sobre o tema. “A separação das duas situações - a terceirização autêntica, ainda que a atividade-fim e a pseudo terceirização (porque subordinada) - precisa ser reconhecida, estudada e praticada”, completou.

Além da presença na escala de fim de ano, pesou na decisão o fato de que a profissional atuava usando e-mail da agência para se comunicar diretamente com clientes, conduta típica de empregado não autônomo, e a determinação, por parte de um dos sócios, das atividades que a autora deveria realizar e dos relatórios que ela teria que produzir.

Reconhecida a legitimidade da instituição para ajuizar ação em defesa dos direitos individuais das adolescentes

A morte de um motorista, atingido por choque elétrico durante o descarregamento de caminhão basculante na indústria de calcário onde prestava serviço, levou a Justiça do Trabalho em Mato Grosso a condenar uma empresa de transportes e a tomadora dos serviços pelos danos causados relativos ao acidente de trabalho. A ação judicial foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso (MPT-MT).

A decisão, proferida na Vara do Trabalho de Diamantino, garante pensão mensal às duas filhas do trabalhador, que perderam o pai ainda menores de idade, além de compensação de 300 mil reais pelo dano moral.

O acidente aconteceu quando o motorista estava no pátio da mineradora para carregar o caminhão de calcário e, ao fazer o basculamento de uma das caçambas do veículo, ergueu a carroceria e tocou a fiação de alta tensão que atravessava o local.

O MPT pediu a condenação das duas empresas sob o argumento de que o acidente ocorreu porque ambas descumpriram as normas de segurança do trabalho. A transportadora, que era a empregadora do motorista, por não dar os treinamentos e orientações exigidos, em especial quanto aos riscos elétricos, e a indústria de calcário, em cuja sede o motorista realizava carregamentos, por não fazer a sinalização dos fios de alta tensão e não impedir o acesso a áreas de risco.

A transportadora alegou que o trabalhador tinha ampla experiência na função de motorista, conhecia os procedimentos de basculamento, além de que é público o conhecimento do risco de choque ao contato com fiação elétrica. Portanto, não haveria o dever de indenizar, já que o evento trágico se deu por culpa exclusiva do próprio trabalhador, mesmo argumento sustentado também pela indústria de calcário.

Mas, ao decidir a questão, a juíza concluiu que ambas são responsáveis pelos danos decorrentes do acidente do trabalho por se tratar de um caso de responsabilidade objetiva, quando o dever de indenizar não depende da culpa do ofensor em razão da atividade de risco desenvolvida, que por sua própria natureza deixa os trabalhadores expostos a uma probabilidade maior de dano que os demais de outras áreas. É o caso tanto da empregadora quanto da empresa contratante dos serviços, uma vez que as duas exploram atividade de risco: o transporte de cargas e a mineração.

A juíza registrou, no entanto, que mesmo sob o ponto de vista da responsabilidade subjetiva, a condenação das empresas se manteria pelo descumprimento das normas de segurança do trabalho. Ficou provado que o motorista não recebeu treinamento sobre os riscos, especificamente no desenvolvimento de sua atividade, e durante a apuração das condições do acidente, o auditor fiscal do trabalho constatou a falta de placas indicativas da alta tensão no pátio de manobras.

A sentença destaca ainda que as normas regulamentadoras dispõem claramente quanto à necessidade de implementar plano de trânsito, sinalização de segurança e delimitação de áreas de risco. O plano deve conter, salientou a magistrada, as regras de movimentação e distâncias mínimas entre máquinas, equipamentos e veículos.

Diante desse contexto, a juíza concluiu que as duas empresas devem arcar solidariamente com o pagamento de indenização à família do motorista. Pelo dano moral, fixou o montante de 300 mil reais, a ser dividido pelas duas filhas do trabalhador. Por serem menores de idade, o valor deverá ser depositado em caderneta de poupança para saque quando atingirem a maioria civil, “aquisição de imóvel destinado à residência das menores e de sua família ou para dispêndio necessário à subsistência e educação das menores”.

As filhas do trabalhador vitimado também irão receber pensão mensal correspondente a dois terços do salário do pai, com a inclusão da despesa na folha de pagamento da empresa de transportes. A obrigação permanecerá até que as menores completem 25 anos de idade. A magistrada autorizou, no entanto, a dedução no cálculo das pensões vencidas do montante recebido por elas do seguro de vida privado, custeado pela empresa.

Por fim, a juíza condenou também ambas as empresas a pagarem multa por litigância de má-fé, em 2% sobre o valor atualizado da causa. O valor será destinado às filhas do trabalhador.

Divergência na Justiça quanto ao reconhecimento de dispensa discriminatória em decorrência do HIV

Uma cozinheira de um hospital localizado na região da Chapada Diamantina receberá indenização de R\$ 5 mil por ter sido dispensada de forma discriminatória por ser portadora do vírus HIV. Este foi o entendimento das desembargadoras que compõem a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5-BA), e da decisão ainda cabe recurso.

Segundo a trabalhadora, ela foi internada em um hospital da região no dia 14 de fevereiro de 2017, com fortes dores abdominais. Duas semanas depois se constatou que ela era portadora do vírus HIV, e o empregador foi informado disso por telefone. Ainda conforme a cozinheira, no período de licença-médica, no dia 9 de março de 2017, a diretora do hospital em que ela trabalhava foi até a sua casa e a dispensou. Para a trabalhadora, o fim do vínculo se deveu ao fato de ela ser portadora de doença grave. A empresa negou os fatos.

A desembargadora relatora do recurso na 3ª Turma do TRT5, entendeu que a despedida foi discriminatória, em razão de a empregada ser portadora de HIV. A magistrada ressalta que a justificativa da empresa foi a de mau desempenho, mas que esse ponto só foi colocado em questão após quase 8 anos de vínculo, e justamente depois da comprovação da doença. Segundo a

A condenação deveu-se à apresentação, pela indústria de calcário, de um documento produzido pela transportadora com o intuito de demonstrar que o motorista tinha sido informado sobre o procedimento de basculamento junto à rede elétrica. Entretanto, entre outros indícios de falsidade, a assinatura não condiz com a rubrica do trabalhador falecido. "(...) claramente não se trata da assinatura do trabalhador, evidenciando claro propósito das requeridas em induzir este juízo a erro", concluiu a magistrada.

desembargadora, o hospital Reclamado negou o conhecimento da doença (HIV), mas os exames médicos, inclusive os de sangue, foram feitos enquanto a empregada estava internada no hospital, não deixando dúvida sobre o conhecimento do fato pelo empregador.

Diante da falta de pedido de reintegração, a relatora deferiu o pedido de pagamento de indenização por dano moral, decorrente da despedida discriminatória, no valor arbitrado de R\$ 5 mil. A decisão foi seguida à unanimidade pelas desembargadoras Yara Trindade e Vânia Chaves, integrantes da Turma.

Já a Justiça do Trabalho do TRT da 3ª Região não reconheceu como discriminatória a dispensa de uma trabalhadora com HIV de uma entidade filantrópica de Belo Horizonte. A ex-empregada ajuizou ação judicial pedindo a condenação da entidade ao pagamento de indenização por danos morais e pagamento em dobro da remuneração durante o período de afastamento. Alegou que estava apta para o trabalho e que a dispensa foi discriminatória por ser portadora do HIV. Mas, ao avaliar o caso, a juíza da 5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, deu razão à empregadora.

Em depoimento pessoal, a trabalhadora declarou que a dispensa foi efetivada em 2020 e que descobriu, em maio de 2018, que era portadora de HIV. Porém, segundo a juíza, a ex-empregada não trouxe aos autos, de início, prova relativa à data precisa de quando a empresa tomou conhecimento do diagnóstico. Todavia, de acordo com a julgadora, pode-se observar que os documentos que relatam o estado de saúde da trabalhadora começam a datar de 14/5/2018. Já os que contêm informações precisas sobre o diagnóstico são de dezembro de 2019.

Mesmo assim, para a juíza sentenciante, a empregadora apresentou evidências de que já tinha intenção de encerrar o contrato. Troca de mensagens mostram as advertências dirigidas pela empregadora à profissional, datadas de antes do diagnóstico. Segundo a julgadora, os documentos apontam um desgaste do relacionamento entre as partes, “o que justifica razoavelmente a dispensa”.

A entidade filantrópica ainda trouxe aos autos prova de outras dispensas ocorridas à época da dispensa da reclamante. “O que evidencia que o ato foi generalista e não voltado especificamente ao caso da autora da ação, por questões discriminatórias”, ressaltou a magistrada.

Diante dos fatos, a sentença reconheceu que os motivos da rescisão contratual já estavam presentes em maio de 2018, antes do diagnóstico. “Podemos afirmar com segurança que o fato ensejador da dispensa não foi a condição de saúde apresentada pela autora. E que a dispensa não pôde ocorrer em 2018, de fato, até por imperativo legal, já que um afastamento dela pelo INSS suspendeu o contrato de trabalho e, consequentemente, a possibilidade de dispensa”, concluiu a magistrada, julgando improcedentes os pedidos formulados pela trabalhadora. A trabalhadora recorreu, mas o TRT de Minas negou provimento ao recurso, mantendo-se, na íntegra, a sentença. Há outro recurso da trabalhadora aguardando análise do TST.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FERNANDO MORAIS DA SILVA

E-mail: fmorais@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOÃO PEDRO GAZZI SOUZA

E-mail: jgazzi@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUIZA RIBEIRO SILVA

E-mail: lribeiro@stoccheforbes.com.br

The logo consists of the words "STOCHE FORBES" in white, uppercase, sans-serif font, enclosed within a red rectangular box. The background of the entire page features abstract geometric shapes in red and dark grey.

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

www.stoccheforbes.com.br

SÃO PAULO | RIO DE JANEIRO | BRASÍLIA | BELO HORIZONTE