

INFORME TRABALHISTA

Mantida justa causa de trabalhadora que furou a fila da vacina contra a Covid-19

Para desembargadores, ficou comprovado que profissional aproveitou o fato de trabalhar em fundação pública da área da saúde para se vacinar antes da sua vez

//pág.02

Hot Picks

Juiz não reconhece responsabilidade de empregadora na morte de motorista por Covid-19

//pág.09

RAYES & FAGUNDES

LIDERANÇA & NEGÓCIO

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

DEZEMBRO
2021

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, destacamos importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho no mês de novembro envolvendo assuntos que continuam sendo impactados ou mesmo oriundos da pandemia, bem como as confirmações das dispensas por justa causa aplicadas por empregadores.

As decisões que trazemos neste Informe abordam temas como a vacinação e o não reconhecimento da Covid-19 como doença do trabalho, além de trabalhadores dispensados por justa causa em razão da simulação de acidente de trabalho, falsificação de recibos para reembolso de estacionamento e ausência de retorno ao trabalho após alta médica previdenciária.

Veja nossos comentários sobre o assunto.

Boa
leitura!

Mantida justa causa de trabalhadora que furou a fila da vacina contra a Covid-19

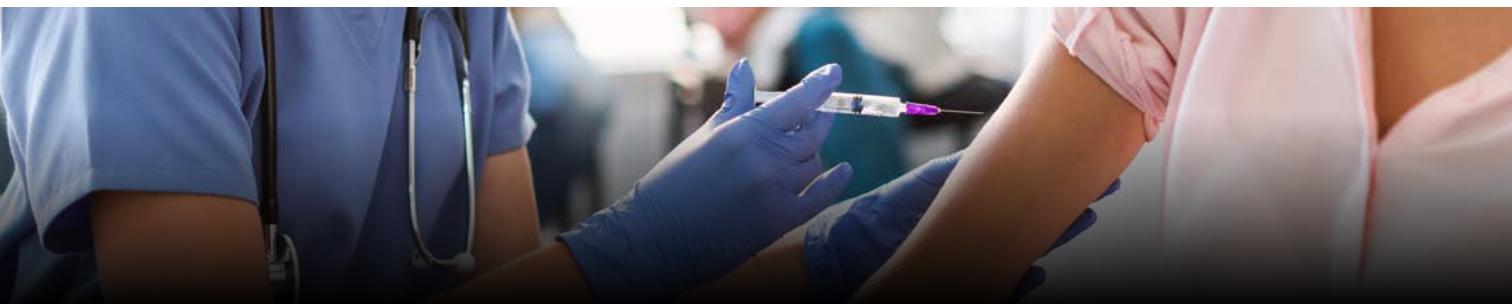
Para desembargadores, ficou comprovado que profissional aproveitou o fato de trabalhar em fundação pública da área da saúde para se vacinar antes da sua vez

Segundo a empregadora, a profissional se aproveitou do fato de prestar serviços à tomadora, que é fundação pública federal da área da saúde, para burlar o plano de vacinação e tomar indevidamente a vacina, “o que configura mau procedimento, nos termos do artigo 482, alínea b, da CLT”.

A profissional alegou que foi dispensada de forma irregular, uma vez que não cometeu falta a ensejar a aplicação da penalidade máxima. Por isso, ingressou com ação trabalhista pedindo a reversão da justa causa. Mas, ao decidir o caso, a juíza Liza Maria Cordeiro, em atuação na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, deu razão ao

empregador e confirmou a justa causa por mau procedimento da trabalhadora.

Segundo a julgadora, é incontroverso nos autos que, em 24/4/2021, a ex-empregada foi vacinada contra a Covid-19, como trabalhadora da área de saúde, mediante a apresentação de declaração informando que prestava serviços à fundação. “Porém, ela ocupava o cargo de técnica em secretariado, de natureza eminentemente administrativa, em estabelecimento não vinculado à prestação de serviço de saúde”, frisou. A própria trabalhadora reconheceu, em depoimento, que “trabalhava no setor de engenharia da Fundação, que se trata de um prédio administrativo”.



Calendário de vacinação

Conforme notícia extraída do site da Prefeitura de Belo Horizonte, a vacinação dos trabalhadores da saúde com idade de 39 anos ou mais foi iniciada em 24/4/2021 e, para ter direito ao recebimento da vacina, era necessário o cumprimento de alguns requisitos. Entre

eles, ser trabalhador da saúde em atividade em estabelecimentos de saúde de Belo Horizonte, ter preenchido o cadastro para a vacinação de trabalhadores da saúde, de forma válida, até às 23h59 do dia 13 de abril, e ter completado 39 anos ou mais até 30 de abril.

Segundo a juíza, os requisitos estabelecidos pela Prefeitura de Belo Horizonte para a vacinação dos profissionais de saúde evidenciam que a autora não se enquadrava no grupo prioritário. “Tendo em vista que não laborava em estabelecimento de saúde, nem se enquadrava como trabalhadora de saúde em serviço de saúde, na forma referida, inclusive na documentação por ela anexada aos autos”, ressaltou.

Além disso, foi demonstrado no processo que a fundação editou ofícios circulares encaminhados aos servidores e colabo-

radores, informando que foi elaborado o Plano Nacional de Operacionalização da Vacinação Contra a Covid-19 (PNO), para estabelecer uma estratégia de enfrentamento à pandemia no país e um Plano de Vacinação. A juíza observou que, por meio do comunicado da fundação, a entidade esclareceu aos servidores e colaboradores que não havia orientação para que esses fossem vacinados em desobediência aos critérios estabelecidos no plano nacional de vacinação.

Prioridades

A própria nota técnica anexada pela trabalhadora ao processo indica que a referência a “demais trabalhadores da saúde” visava contemplar aqueles “com risco de adoecimento em função da sua atividade”. “Ou seja, destinava a prioridade, à época, àqueles que atuavam na assistência ou em contato com pacientes, situação diversa das atribuições da autora, a qual sequer tinha contato com público externo”, ressaltou a juíza na sentença.

Além disso, ficou evidenciado que a ex-empregada, ao solicitar a declaração de vinculação ativa de prestação de serviços à fundação, foi informada pelo seu supervisor de que não tinha direito à vacinação como trabalhadora da área da saúde. Nesse sentido, são também as declarações prestadas por um servidor. Segundo a testemunha, a reclamante chegou a procurar o depoente para informar sobre o processo de cadastramento e que, na oportunidade, informou

que os empregados que trabalhavam naquela unidade não se encaixavam nos requisitos exigidos para enquadramento no grupo prioritário.

Segundo a julgadora, ficou demonstrado que a profissional, ao obter a resposta negativa do servidor, optou por pleitear a declaração de prestação de serviços na autarquia e apresentá-la à Prefeitura de Belo Horizonte, “induzindo, assim, os servidores do Posto de Saúde a concluir que ela laborava como trabalhadora da saúde, cumprindo os requisitos do plano de vacinação”, observou a juíza.

Na visão da magistrada, o fato de efetuar o cadastro junto à Prefeitura da capital e de ter sido autorizada a sua vacinação na condição de integrante do grupo prioritário não afasta a irregularidade apontada. “As informações prestadas são realizadas por quem promove a inscrição, podendo, inclusive, ser esse responsabilizado em outras

esferas pela burla aos critérios de prioridade de vacinação”, esclareceu a julgadora.

Dessa forma, tendo em vista o conjunto probatório produzido, a sentença reputou caracterizada a justa causa e referendou a dispensa motivada, no caso. “A conduta obreira foi grave o suficiente para quebrar a relação de fidúcia havida entre as partes e denota violação direta ao princípio da boa-fé inerente ao contrato de trabalho, tornando insustentável a manutenção do contrato de trabalho, o que autoriza a apli-

cação da justa causa prevista na alínea b do artigo 482 da CLT, ainda que a prática tenha sido dirigida à municipalidade”, ressaltou.

Os julgadores da Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) negaram provimento ao recurso da trabalhadora. Não cabe mais recurso dessa decisão. O processo já foi arquivado definitivamente.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

comentário RFAA



Visão RFAA

Neste caso, o Tribunal de Minas Gerais confirmou a decisão da juíza de primeira instância que reputou caracterizada a justa causa e referendou a dispensa motivada da trabalhadora que se aproveitou do fato de prestar serviços a uma fundação federal da área da saúde para burlar o plano de vacinação e tomar indevidamente a vacina.

Segundo a decisão, a ex-empregada foi vacinada contra a Covid-19 como trabalhadora da área da saúde, mediante a apresentação de declaração informando que prestava serviços à fundação, porém ela ocupava o cargo de técnica de secretariado, de natureza administrativa, em estabelecimento não vinculado à prestação de serviços à saúde. Por tais motivos, a juíza entendeu que a conduta da trabalhadora foi grave o suficiente para quebrar a relação de fidúcia entre as partes, denotando violação direta ao princípio da boa-fé inerente ao contrato de trabalho, tornando insustentável a manutenção do contrato de trabalho, o que autoriza a aplicação da justa causa.

Não houve a interposição de recurso da decisão do Tribunal e o processo foi arquivado.

TRT da 4ª Região (RS) mantém justa causa para atendente de farmácia que simulou acidente de trabalho

Processo tramitou na Segunda Turma

OA empregadora comprovou, pelas imagens das câmeras instaladas nas dependências da empresa, que o empregado forjou ter sofrido lesão no pé e tornozelo ao subir em uma escada no local de trabalho. Em virtude da simulação, o trabalhador foi despedido por justa causa de improbidade e mau procedimento. A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a penalidade aplicada, por entender que a conduta representa grave quebra de confiança na relação entre empregado e empregador. A decisão confirmou a sentença da juíza Fernanda Probst Marca, da 6ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul.

De acordo com as imagens da câmera interna do estabelecimento, o atendente chegou à farmácia no dia 3 de setembro de 2019 caminhando normalmente. Ele registrou seu horário de entrada e, quando iria iniciar a subida de uma escada, sentou-se em um degrau e passou a mexer no tornozelo e pé direito. Depois disso, levantou-se e caminhou normalmente até outra área da farmácia, sentou-se em uma cadeira e demonstrou a outros colegas uma lesão. Foi levado para atendimento no hospital, tendo constado no boletim médico que a lesão decorreu de uma queda ao descer da escada. Na petição inicial, todavia, ele afirmou ter caído enquanto subia a escada.

Comprovação

Ao analisar o caso em primeiro grau, a juíza Fernanda Marca ponderou que, ao sustentar que o trabalhador forjou o acidente de trabalho, a empresa atraiu para si o ônus de comprovar sua alegação. No entendimento da magistrada, a empregadora se desincumbiu deste encargo de forma satisfatória. Nesse sentido, a julgadora destacou que “a simples visualização das imagens trazidas aos autos pela demandada evidencia que o autor sequer subiu ou desceu as escadas, tendo apenas sentado em um dos degraus”.

No entendimento da juíza, o autor chegou ao local de trabalho com o pé e o tornozelo já lesionados. Isso porque o boletim referente ao atendimento hospitalar prestado ao trabalhador, assim como as fotos anexadas ao processo, demonstram a efetiva existência de uma lesão por entorse no pé e no tornozelo direito. Segundo a magistrada, o autor empreendeu, de forma grotesca, uma tentativa de simular um acidente no ambiente de trabalho. Em decorrência, a juíza considerou correta a aplicação da justa causa de improbidade e mau proce-

dimento pela empregadora. Segundo ela, o comportamento do empregado foi “capaz de quebrar a fidúcia exigida para a manutenção do contrato de emprego”.

Nesse panorama, a julgadora indeferiu os pedidos de reversão da justa causa, de reintegração no emprego, de restabelecimento do plano de saúde, de indenização por da-

nos morais e de pagamento das verbas rescisórias. Ainda, pela constatação de que o autor faltou com a verdade e agiu de forma maliciosa em juízo, considerou-o litigante de má-fé, condenando-o ao pagamento de multa no valor correspondente a 2% do valor atribuído à causa.

Simulação

O empregado recorreu ao TRT-4. A relatora do caso na Segunda Turma, desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, declarou que, assim como exposto na sentença, “o autor chegou no local de trabalho com o pé direito já lesionado e tentou simular a ocorrência de um acidente no ambiente laboral, entendimento que não se altera, ainda que conclusivo o laudo pericial pela ocorrência do acidente de trabalho”. A magistrada acrescentou, ainda, não se verificar no processo qualquer elemento de prova a indicar que a rescisão contratual seja resultado de perseguição funcional ou jurídica, alegação trazida pelo trabalhador.

Nessa linha, a Turma reconheceu ser regular a justa causa atribuída pela empresa, consistente em ato de improbidade e mau procedimento (artigo 482, “a” e “b”, da CLT). Em decorrência, manteve a sentença que indeferiu o pedido de reintegração no emprego e restabelecimento do plano de saúde, bem como de indenização por dano moral decorrente do suposto acidente de trabalho.

O processo envolve ainda outros pedidos. Também participaram do julgamento os desembargadores Alexandre Corrêa da Cruz e Clóvis Fernando Schuch Santos. O acórdão transitou em julgado sem interposição de recurso.

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)



Mantida justa causa de trabalhador de BH que emitiu recibos falsos para reembolso de valores com estacionamento

Processo foi julgado pela Segunda Turma do TRT da 3ª Região (MG)

Foi mantida a justa causa aplicada a um trabalhador de uma empresa de tecnologia, com unidade na capital mineira, que emitiu recibos falsos com o objetivo de garantir o reembolso de valores supostamente gastos com estacionamento. A decisão é dos julgadores da Nona Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que, por unanimidade, mantiveram a sentença oriunda da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

O trabalhador foi admitido em 3/11/2008, ocupando os cargos de Técnico de Suporte Técnico e Analista de Negócios I, e dispensado em 8/10/2015, por justa causa, com base no artigo 482 da CLT, alínea “b” (mau procedimento). Segundo a empresa, a dispensa aconteceu após apuração interna que indicou a prática de irregularidades, com a apresentação de recibos falsos para reembolso de valores supostamente gastos com estacionamento durante a realização de visitas a clientes.

A empregadora explicou que fazia o reembolso das despesas de seus emprega-

dos com combustível e estacionamento, e que, de julho de 2014 a agosto de 2015, os recibos apresentados de R\$ 40,00 referiam-se sempre ao mesmo estabelecimento, localizado em Belo Horizonte, “embora o trabalhador tenha feito visitas a diversos clientes, em localidades distintas e, muitas vezes, distantes desse estabelecimento em questão”.

Já o trabalhador argumentou, no recurso, que todos os recibos feitos de forma manual e juntados pela reclamada não foram apresentados por ele. Afirmou que o fato de os valores serem fixos não gera discrepância, pois são relativos a diárias, e que o relatório de despesa de outra colega, juntado aos autos, também mostra gastos no valor único de R\$ 35,00.

Argumentou ainda que, mesmo se provado que referidos documentos não são verdadeiros, não significam qualquer falta grave. Sustentou que não houve gradação na aplicação da penalidade e que houve perdão tácito pela empresa.



Prática dolosa

Segundo o desembargador relator, Rodrigo Ribeiro Bueno, a justa causa é a penalidade aplicada ao empregado em virtude da prática de ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que existem entre o trabalhador e seu empregador. Para o julgador, a ocorrência torna impossível a continuação do pacto, o que leva à rescisão motivada do contrato de trabalho.

Irregularidades

Stestemunha ouvida no processo informou que “foi a área de trabalho dela que identificou as irregularidades dos recibos e que o pessoal do estacionamento informou que não emitiam aquele tipo de recibo apresentado pelo autor da ação”. Segundo a testemunha, os recibos apresentados pelos outros empregados eram de “maquininha” e os recibos dele eram de “bloquinho” com carimbo.

Além disso, e-mail anexado ao processo mostrou que uma empregada da empresa chegou a questionar o trabalhador sobre o fato de apresentar recibos de estacionamento de um mesmo lugar, sendo que os atendimentos eram efetuados em diversos clientes, em bairros diferentes. Levantamento feito pela empresa apontou, como exemplo, que, em um dia, o ex-empregado teria deixado o carro no referido estacionamento, mas o cliente visitado ficava a 6,5 km de distância do local. Em outro caso, constou que o técnico usou o estacionamento a 8,7 km de distância do destino.

Testemunha também relatou que os colegas do trabalhador que estacionavam os carros no mesmo local apresentavam recibos de máquina, com dados do veículo,

“Vale dizer, o motivo que constitui a justa causa para a resolução do contrato é aquele que, por sua natureza ou repetição, representa uma violação dos deveres contratuais por parte do empregado, tornando impossível o prosseguimento da relação de emprego”, ressaltou o desembargador.

numeração, horário. “Em contrapartida, os documentos entregues pelo técnico eram manuais e sem assinatura”, informou.

Em resposta a um questionamento da empregadora, o estacionamento encaminhou um e-mail informando que não faz parte do procedimento o fornecimento de recibos manuais, tendo em vista que o sistema utilizado emite automaticamente um comprovante no momento do acesso ao estacionamento, contendo as informações de placa do veículo, data, hora e valor pago, além da nota fiscal, quando solicitada. Acrescentou, ainda, que o CNPJ discriminado nos recibos do trabalhador não correspondem ao da empresa.

Diante das provas, o desembargador relator entendeu que ficou evidenciada a apresentação pelo profissional de recibos falsos de pagamento de estacionamento. Para o julgador, isso configura mau procedimento, com o objetivo de obter vantagem para si ou para outrem, dentro do contrato de trabalho.

No que se refere à imediatidade, o julgador afirmou que os dados contidos no correio eletrônico mostram que, em agosto de 2015, uma empregada da empresa come-

çou a desconfiar dos recibos entregues. E que, em seguida, a empregadora começou a fazer a apuração dos fatos, o que culminou na dispensa do empregado. “Daí, não há que se falar em perdão tácito por decurso de prazo para apuração das irregularidades”, pontuou o magistrado.

Para o voto condutor, é irrelevante cogitar a gradação das penas, já que se trata

de falta que importa em quebra da fidedignidade depositada no empregado, suporte maior da relação de emprego. Assim, o julgador negou provimento ao recurso do técnico, mantendo a justa causa para a dispensa que lhe foi aplicada pelo empregador. Não cabe mais recurso da decisão. O processo já foi arquivado definitivamente.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)

em destaque

Juiz de Passo Fundo não reconhece responsabilidade de empregadora na morte de motorista por Covid-19

Recurso será julgado agora pelo TRT da 4ª Região (RS)

Uma empresa de transporte coletivo foi isenta de indenizar a esposa e a filha de um motorista que morreu de Covid-19. O juiz Evandro Luís Urnau, da 3ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, considerou não ser possível estabelecer nexo entre a contaminação e a atividade profissional. Para o magistrado, também há prova de que a empresa adotou medidas de prevenção ao coronavírus junto aos empregados. Cabe recurso da decisão ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

Conforme o processo, o motorista ficou um ano afastado das atividades, por integrar grupo de risco para a doença. Ele retornou ao trabalho em 8 de fevereiro de 2021 e morreu de Covid-19 três semanas depois.

Ao analisar o caso, o juiz Evandro ponderou que a atividade de transporte de passageiros é considerada essencial, conforme o Decreto nº 10.282/20. Assim, os profissionais do setor precisam manter suas fun-

ções, para o bem-estar da coletividade. De acordo com o magistrado, mesmo que o empregado integrasse grupo de risco, não havia obrigação legal de afastá-lo das atividades. “O trabalhador falecido ficou um ano afastado de suas funções e, ao retornar, encontrou um ambiente de trabalho voltado à proteção dos empregados (...). Os elementos probatórios demonstram que a empregadora não negligenciou os cuidados para com a saúde”, avaliou.

O juiz citou na sentença as providências adotadas pela empresa, como a disponibilização de álcool gel, luvas e máscaras para cobradores e motoristas. Segundo as provas, os veículos são higienizados diariamente com produto viricida e bactericida. Também há orientações sobre distanciamento social, além de cartazes informativos nos coletivos.

Além disso, testemunhas ouvidas no processo informaram ser obrigatória a utiliza-

ção de máscara e álcool gel na empresa – havendo, inclusive, fiscalização. A prova oral ainda apontou que o motorista foi colocado para prestar serviços apenas como reserva. Nessa condição, ele substituiu os colegas ausentes, ficando a maior parte do tempo sem contato com o público.

Na sentença, o magistrado também destacou a facilidade de transmissão do vírus, que pode ocorrer em qualquer ambiente. Assim, para o juiz, o empregado pode ter sido contaminado na rua, em casa, no supermercado, e até mesmo no trabalho. “Não há como saber se o trabalhador contrai o vírus durante o seu trabalho na área essencial ou em qualquer outro lugar por qual transite. (...) Isso é pandemia. Ninguém sabe onde está o vírus”, fundamentou.

Por fim, a sentença expõe que a responsabilização civil por qualquer dano exige a prática de ato ilícito, nos termos do artigo 927 do Código Civil. No entendimento de Evandro, no caso do processo, não foi cometida ilicitude por parte da empresa de transportes. “Além de não ser possível se estabelecer o nexo causal de uma doen-

ça pandêmica com o trabalho, o labor dos profissionais essenciais beneficiou toda a coletividade e, se alguém tiver que indenizar esse risco, obviamente tem que ser a própria coletividade”, sustentou. Diante desse panorama, o juiz entendeu não ser possível atribuir à empregadora a responsabilidade de indenizar a família do empregado falecido.

lei que regulamenta esse instituto dispõe que suas previsões não se aplicam à pessoa que sabe ser insolvente e adquire, de má-fé, imóvel mais valioso para transferir a residência familiar (art. 4º da Lei 8.009 de 1990).

O processo discorreu, ainda, sobre temas importantes no que diz respeito às execuções complexas, incluindo penhorabilidade de títulos de capitalização e de percentual da aposentadoria do devedor; competência do juízo trabalhista para prosseguir com execução em face de sócios de empresa em processo falimentar; responsabilidade patrimonial do cônjuge do devedor; entre outros.

comentário RFAA



Visão RFAA

Neste caso, a decisão de primeira instância indeferiu a indenização pretendida pela esposa e filha do motorista que morreu de Covid-19 por entender não ser possível estabelecer nexo entre a contaminação e a atividade profissional, além de ter sido produzida prova no processo de que a empresa adotou medidas de prevenção ao coronavírus junto aos empregados.

Segundo consta, o motorista ficou um ano afastado das suas atividades por integrar grupo de risco para doença e morreu de Covid-19 três semanas depois de retornar ao trabalho. Contudo, o juiz ponderou, na sua sentença, que a atividade de transporte de passageiros é considerada essencial, conforme previsão legal, pelo que os profissionais do setor precisam manter suas funções para

o bem-estar da coletividade, sendo que, mesmo que o empregado integrasse o grupo de risco, não havia obrigação legal de afastá-lo. Ademais, considerou que a empresa adotou providências suficientes, como a disponibilização de álcool gel, luvas e máscaras para cobradores e motoristas, sendo que os veículos eram higienizados diariamente com produto viricida e bactericida, havendo também orientações sobre distanciamento social e cartazes informativos nos coletivos.

Constou também como fundamentação da sentença a prova produzida que apontou que o motorista foi colocado para prestar serviços apenas como reserva e que, nessa condição, ele substituía os colegas ausentes, ficando a maior parte do tempo sem contato com o público.

O juiz destacou a facilidade de transmissão do vírus que pode ocorrer em qualquer ambiente e que a responsabilização civil qualquer dano exige a prática de ato ilícito, o que, no entendimento do magistrado, não se concretizou neste caso, pois não teria sido cometida ilicitude por parte da empresa de transportes.

Neste processo, ainda cabe recurso ao Tribunal.

notícias

Mantida a justa causa de empregada de frigorífico que não retornou ao trabalho após alta previdenciária

Decisão é do TRT da 4ª Região (RS)

A Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) considerou caracterizado o abandono de emprego no caso de uma trabalhadora que se negou a retornar ao trabalho após a alta previdenciária. A empregada argumentou que era do grupo de risco para a Covid-19 e que o frigorífico a expunha ao perigo de contrair a doença. Para os desembargadores, a alegação da autora não foi comprovada. A decisão unânime da Turma manteve a sentença da juíza

Marilene Sobrosa Friedl, da 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul.

A empregada tinha 51 anos à época dos fatos. No processo, ela afirmou ter uma comorbidade para a Covid-19, sem informar qual. Argumentou que os frigoríficos são locais de grande contaminação. Por isso, sustentou não poder retornar ao trabalho. Em manifestação posterior, a trabalhadora alegou que ainda não estaria em condições de retomar as atividades em virtude das le-

sões que apresenta nos ombros. Segundo a autora, seu médico a orientou a não retornar, mesmo que em outra função, pois “a doença da qual é portadora a impede de atos mais simples da vida cotidiana”. Pela conclusão do perito do INSS e do médico da empresa, ela estaria apta para o trabalho, apenas não podendo erguer peso e forçar os ombros.

Ao analisar o caso em primeiro grau, a juíza entendeu estar configurado o abandono de emprego, situação que fundamenta a dispensa por justa causa. Segundo Marilene Friedl, as justificativas apresentadas pela trabalhadora para não retornar ao labor são impertinentes. “Além de não haver previsão legal que autorize os empregados enquadrados no grupo de risco a se ausentarem do trabalho, sequer se trata da hipótese de a trabalhadora ser portadora de comorbidade”, destacou. A julgadora ressaltou que as únicas patologias mencionadas nos atestados dizem respeito a lesões ortopédicas, as quais não se prestam para enquadrar a autora no grupo de risco.

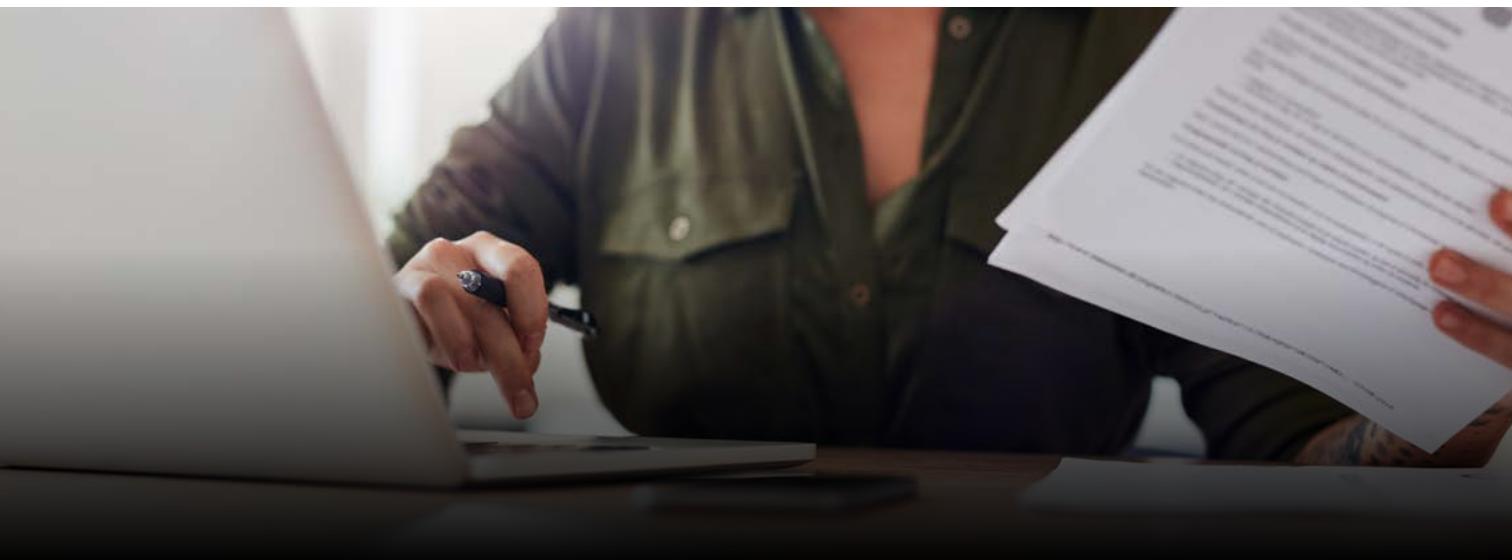
A empregada recorreu ao TRT-4. Para o relator do caso na Primeira Turma, desembargador Fabiano Holz Beserra, os argumentos expostos no recurso não são hábeis a

modificar a conclusão da sentença. “A prova dos autos e a própria argumentação da autora demonstram que ela em nenhum momento tentou efetivamente retornar ao trabalho, limitando-se a tentar justificar tais situações, alegando a situação da Covid-19 e o fato de pertencer ao grupo de risco”, fundamentou o desembargador. Fabiano Beserra também destacou que as lesões comprovadas no processo são de natureza ortopédica e que a trabalhadora, na época da sua despedida, não integrava grupo de risco para a Covid-19.

Com relação ao problema nos ombros, o magistrado referiu que os exames trazidos para o processo não estão aptos a demonstrar a gravidade das lesões. Além disso, o laudo médico limita-se a referir que a trabalhadora necessita de mais exames para “uma avaliação ortopédica mais efetiva”, o que não comprova incapacidade laboral.

Nesses termos, a Turma negou provimento ao recurso da autora. Também participaram do julgamento os desembargadores Roger Ballejo Villarinho e Laís Helena Jaeger Nicotti. Cabe recurso do acórdão ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Fonte: TRT da 4ª Região (RS)





São Paulo

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

São Bernardo do Campo

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

RAYES & FAGUNDES

LIDERANÇA & NEGÓCIO