

INFORME TRABALHISTA

Empresa é condenada

a indenizar empregado com deficiência demitido
durante a pandemia

//pág.02

Hot Picks

Pandemia:

grávida pode seguir afastada do ambiente de
trabalho sem prejuízo dos direitos trabalhistas

//pág.05

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

OUTUBRO
2021

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, destacamos importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho no mês de setembro envolvendo questões e assuntos que continuam sendo impactados ou mesmo oriundos da pandemia.

As decisões que trazemos neste Informe abordam temas como gestantes, empregados portadores de deficiência, obrigatoriedade de fornecimento de máscara em ambiente hospitalar, possibilidade de dispensa imotivada de trabalhadores e impossibilidade de suspender pagamentos de acordos com fundamento na pandemia.

Veja nossos comentários sobre o assunto.

Ótima
leitura!

Estabilidade trabalhista para PCDs

Empresa de Manaus é condenada a indenizar empregado com deficiência demitido durante a pandemia

Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Manaus entendeu que o profissional gozava de estabilidade na data da dispensa

O juiz do trabalho substituto Carlos Antonio Nobrega Filho, da 4ª Vara do Trabalho de Manaus (AM) declarou a nulidade da dispensa sem justa causa de um empregado com deficiência e condenou a empresa Dunorte Distribuidora de Produtos de Consumo Ltda. ao pagamento de R\$ 5.496,81 de indenização por danos morais. No entendimento do magistrado, o trabalhador demitido em fevereiro deste ano, durante a pandemia de

Covid-19, gozava de estabilidade provisória assegurada pelo art. 17, inciso V, da Lei n. 14.020/20.

Ao analisar a ação ajuizada perante o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM/RR), ele explicou que a controvérsia em julgamento tem sido objeto de discussões no meio acadêmico e jurisprudencial, envolvendo a estabilidade do trabalhador PCD, dispensado após 31 de dezembro de 2020.

Estado de calamidade

O art. 17, inciso V, da Lei n. 14.020/2020 vedou expressamente a dispensa do empregado com deficiência durante a vigência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.6/2020 e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Entretanto, este é um tema controvertido porque o prazo do estado de calamidade pública reconhecido pelo DL n. 6/2020 durou até 31 de dezembro de 2020 e o trabalhador do processo em julgamento foi demitido após essa data.

Ao acolher os argumentos do profissional, que pleiteou o reconhecimento do direito à estabilidade provisória de PCD e o pagamento de indenização por danos morais, o

magistrado esclareceu que as leis não podem ser interpretadas literalmente, devendo ser filtradas pela ordem constitucional em vigor, além de ressaltar que o inciso V do art. 17 da Lei 14.020/20 não pode ser interpretado fora do sistema nacional e internacional de proteção especial da pessoa com deficiência. Frisou, ainda, que o DL n. 6/2020 foi editado para fins fiscais e cuja calamidade pública nele reconhecida não poderia ter o condão de delimitar a eficácia temporal da garantia prevista no inciso V do art. 17 da Lei n. 14/020/2020, notadamente porque ainda persiste a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, fato que também deu ensejo à edição da Lei 14.020/2020.

Conforme fundamentado na sentença, o entendimento foi no sentido de que a garantia provisória ao emprego aderiu ao contrato de trabalho no caso em análise, considerando que a Lei n. 14.020/20 entrou em vigor em 6 de julho de 2020, quando ainda estava em curso o contrato laboral entre as partes, e que a garantia persistirá enquanto perdurar o estado de emergência pública internacional (estado pandêmico).

Solidariedade constitucional

Em suas razões de decidir, o juiz do trabalho substituto Carlos Antonio Nobrega Filho frisou que o poder diretivo do empregador está limitado à função social e ao postulado da solidariedade constitucional (horizontalidade dos direitos fundamentais), “que exige do tomador de serviços não negligenciar assistência aos seus empregados nos momentos mais difíceis das suas vidas, especialmente daqueles que historicamente são discriminados e possuem sérias dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho”.

Além disso, ponderou que a pandemia ain-

da não acabou e as razões sanitárias, econômicas e trabalhistas que deram ensejo às várias medidas legais, para proteção dos vulneráveis, persistem por prazo indeterminado.

A empresa interpôs recurso, o qual ainda será processado para remessa à segunda instância do TRT-11.

Fonte: TRT da 11ª Região (AM/RR)





Visão RFAA

A questão é polêmica e tem suscitado muitas dúvidas por parte das empresas em razão da insegurança jurídica provocada pela controvérsia que se instaurou tanto no meio acadêmico como no campo jurisprudencial, especialmente após 31 de dezembro de 2020.

O artigo 17, da Lei 14.020/2020, em seu inciso V, vedava expressamente a dispensa do empregado com deficiência durante a vigência do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo 6/2020. Ocorre que esse prazo durou até 31 de dezembro de 2020, a partir do qual passou a existir um vácuo legislativo sobre a questão, uma vez que o Congresso Nacional não prorrogou o prazo de reconhecimento do estado de calamidade pública em todo o território nacional,

O STF, instado se manifestar a respeito, proferiu decisão que, na prática, prorrogou o prazo de vigência de alguns artigos da Lei 14.020/2020, dentre os quais, porém, não se encontra o artigo 17 que tratava da estabilidade de trabalhador PCD.

Portanto, a interpretação literal do tema leva à conclusão de que é possível proceder à dispensa imotivada

de pessoas com deficiência, diante do término do estado de calamidade pública, tendo em vista que a decisão do STF não contemplou o artigo 17, da Lei 14.020/2020, desde que a empresa, claro, esteja com a cota legal cumprida ou que então proceda à substituição prévia do trabalhador portador de deficiência.

Todavia, neste caso, a Justiça do Trabalho de Manaus (AM) considerou nula a dispensa de empregado portador de deficiência e determinou sua reintegração ao emprego sob o argumento de que ele era detentor da estabilidade no emprego prevista na Lei 14.020/2020. O juiz fundamentou sua decisão no entendimento de que a garantia provisória ao emprego aderiu ao contrato de trabalho, considerando que a Lei 14.020/2020 entrou em vigor em 6 de julho de 2020, quando ainda estava em curso o contrato laboral entre as partes, sendo que a garantia persistirá enquanto perdurar o estado de emergência pública internacional (estado pandêmico). Ainda, o juiz sustentou que o poder diretivo do empregador está limitado à função social e ao postulado da solidariedade constitucional (horizontalidade dos direitos fundamentais), que exige do tomador de serviços não

negligenciar assistência aos seus empregados nos momentos mais difíceis das suas vidas, especialmente daqueles que historicamente são discriminados e possuem sérias dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho.

Portanto, as empresas deverão avaliar a situação caso a caso e ponderar com muita cautela eventuais riscos e exposições que poderão advir da dispensa imotivada de empregado portador de deficiência durante a pandemia.

em destaque

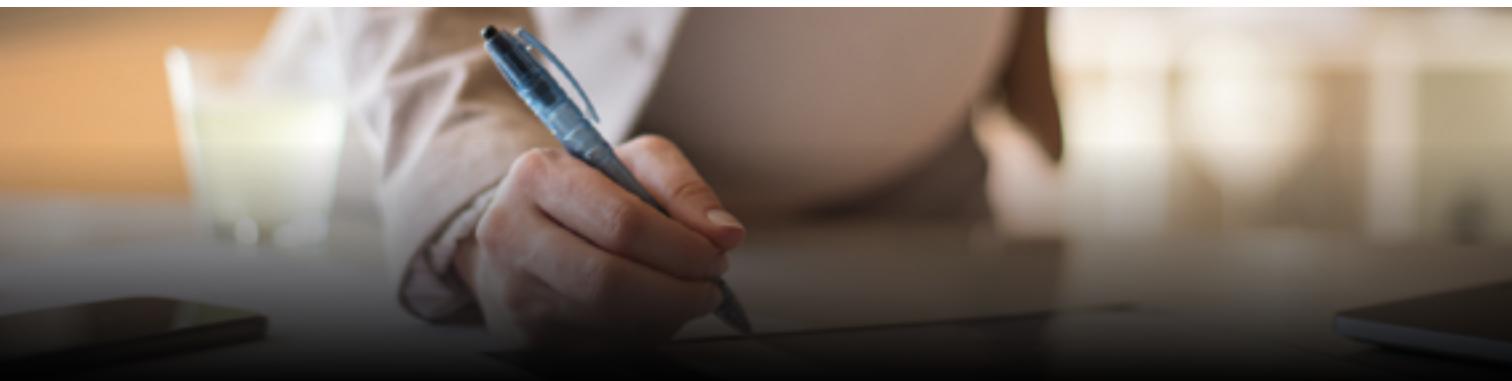
Preservação dos direitos trabalhistas

Pandemia: grávida de Campinas pode seguir afastada do meio ambiente de trabalho sem prejuízo dos direitos trabalhistas

Processo foi julgado no TRT da 15ª Região (Campinas/SP)

No exercício de sua competência regimental, a vice-presidência judicial apreciou e indeferiu liminarmente mandado de segurança impetrado por empresa de Campinas e distribuído à Primeira Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), assegurando à trabalhadora grávida o direito de permanecer afastada, durante a pandemia, sem prejuízo de seus direitos trabalhistas.

No caso concreto, a sentença da 4ª Vara do Trabalho de Campinas havia concedido a antecipação da tutela, em favor da reclamante gestante, para manter o seu afastamento, conforme os termos da Lei 14.151/21 (pela qual, “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”- art. 1º), bem como



o pagamento integral da remuneração, das cestas básicas e do tíquete-refeição, inclusive para os meses ainda não quitados.

Contra essa decisão, a empresa reclamada impetrou mandado de segurança, a bem de defender suposto direito líquido e certo de receber os serviços de quem assalaria, uma vez que, em São Paulo, “a quarentena determinada em razão da situação de emergência vigorou até o dia 16 de agosto

de 2021, deixando de existir a partir de 17 de agosto de 2021”, de modo que, no seu entendimento, “a Lei 14.151/21 deixou de surtir efeitos no Estado”.

E não bastasse, a Lei 14.151/2021 não imporá ao empregador o pagamento de salários, de modo que, a caber o afastamento, a subsistência da empregada deveria ser garantida pela Previdência Social.

Alto-risco

O vice-presidente judicial, desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani, porém, reafirmou tais argumentos e indeferiu a pretensão patronal, em juízo de cognição sumária, reportando o que decidido pelo STF na ADI 6341 (sobre a legitimação legislativa e executiva concorrente da União, dos Estados, dos Municípios e do DF) e examinando a condição concreta da trabalhadora, que presta a sua atividade laboral em nicho de alto risco de contágio pelo novo coronavírus (hospital).

Registrou, a propósito, ser incoerente “permitir que a gestante, albergada expressamente pela Lei Federal n. 14151/2021, que lhe assegura o afastamento das atividades de trabalho presencial, inclusive sem prejuízo de sua remuneração (e não de qualquer benefício previdenciário), seja exposta a uma condição de risco comprovadamente acentuada, isto é, o labor de gestante em unidade hospitalar voltada ao atendimento

de pacientes infectados pelo coronavírus”.

A empresa alegava, ademais, que já não havia “quarentena” no estado de São Paulo, de modo que a Lei 14.151/2021 não teria mais eficácia. A vice-presidência judicial entendeu, todavia, que o conceito de quarentena – realmente finalizada ao ensejo do Decreto Estadual 65.897/2021 – não se confunde com o de pandemia e com o respectivo estado de emergência pública de importância nacional, que deriva dos artigos 1º, caput, e 2º, II, da Lei 13.979/2020.

A quarentena é uma medida de enfrentamento da emergência da saúde pública; não equivale ao próprio estado de calamidade decorrente da pandemia. Já por isso, a despeito dos limites temporais do Decreto n. 65.897/2021 (16/8/2021), a Lei 14.151/2021 segue surtindo efeitos enquanto ainda não estiver razoavelmente controlada, em território nacional, a pandemia do coronavírus.

Direitos

A preservação dos direitos trabalhistas, enfim, deve alcançar inclusive direitos de natureza convencional, como o direito às cestas básicas e aos tíquetes-refeição. No entendimento do de-

sembargador Francisco Alberto Giordani, “é razoável considerar que a vontade do legislador foi colocar esta gestante à disposição do empregador, para exercer todo e qualquer serviço compatível com a sua

condição pessoal, na forma do art. 456, parágrafo único, da CLT; e, daí, a empregada-gestante, afastada por motivos sanitários ou profiláticos, em razão da pandemia, que não pode exercer a sua função presencialmente (por força do afastamento) ou remotamente (em razão da natureza da atividade), ainda que não presente no estabelecimento, deve ser considerada, na dicção do art. 1º, parágrafo único, da Lei n. 14.151/2021 c/c o art. 456, par. único, da

CLT, à disposição do empregador.

Por conseguinte, a litisconsorte está potencialmente em serviço, razão pela qual não cabe cogitação acerca da incidência das restrições das cláusulas 13 e 14 da CCT da categoria, id dc22528 de p.168/169-pdf, no sentido de retirar destas trabalhadoras o direito às mencionadas vantagens da cesta básica e do tíquete refeição, mesmo porque a obreira não pode ser punida por fato extraordinário que não deu causa”.

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



Visão RFAA

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) manteve decisão de primeira instância que conferiu à gestante o direito de permanecer afastada das suas atividades laborais sem prejuízo do salário e dos demais benefícios previstos na convenção coletiva de trabalho, com fundamento na Lei 14.151/21.

A empresa havia impetrado mandado de segurança sustentando que teria direito de receber os serviços de quem assalaria, uma vez que, em São Paulo, a quarentena determinada em razão do estado de emergência vigorou até o dia 16/08/2021, pelo que a Lei 14.151/21 teria deixado de surtir seus efeitos no Estado a partir de então. Alegou também que a Lei 14.151/2021 não impõe ao empregador o pagamento de salários, razão pela qual a subsistência da empregada deveria ser garantida pela Previdência Social, na hipótese de ser cabível o seu afastamento.

O Tribunal, contudo, registrou que a trabalhadora presta serviços em nicho de alto risco de contágio pelo novo coronavírus (hospital) e que seria incoerente permitir que a gestante, albergada expressamente pela Lei 14151/2021, que lhe assegura o afastamento das atividades de trabalho presencial, inclusive sem prejuízo de sua remuneração (e não de qualquer benefício previdenciário), seja exposta a uma condição de risco comprovadamente acentuada.

O Tribunal também ponderou que o conceito de quarentena não se confunde com o de pandemia que segue surtindo efeitos enquanto ainda não estiver razoavelmente controlada, em todo o território nacional.

Benefício Emergencial

Vendedora de Belo Horizonte dispensada em função da pandemia não consegue indenização por danos morais

Para magistrada, loja conseguiu comprovar dificuldades de se manter durante a crise sanitária da Covid-19

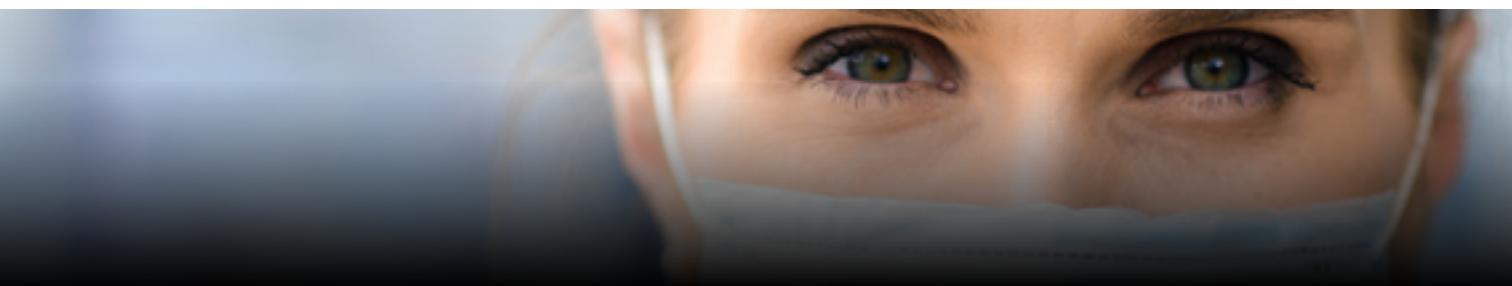
Foi negado o pagamento de indenização por danos morais a uma ex-vendedora de loja de shopping de Belo Horizonte (MG), que alegou ter sido privada de receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto na MP 936/2020, em função da dispensa ocorrida no período da pandemia. A decisão é da juíza titular da 26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Laudency Moreira de Abreu.

A trabalhadora informou que foi contratada em novembro de 2019 para exercer a função de vendedora. E que a loja, devido à pandemia, optou por suspender o contrato de trabalho, enviando a proposta de suspensão por e-mail no dia 15/4/2020. Segundo a vendedora, no mesmo dia, acusou a ciência da suspensão, o que também foi realizado por e-mail, por causa das medidas de afastamento e isolamento social.

Porém, para sua surpresa, no dia seguinte, em 16/4/2020, a empregadora enviou novo e-mail, informando a dispensa sem justa causa. Por isso, ingressou com ação traba-

lhista, alegando que, com a dispensa, foi privada de receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto na MP 936/2020, bem como da estabilidade no emprego, prevista no artigo 10 da Lei 14.020/2020. Pleiteou na ação as indenizações substitutivas do benefício e do período de estabilidade, indenização por dano moral e retificação na CTPS para constar a saída em 16/7/2020.

Já a empregadora, em defesa, sustentou a legitimidade da dispensa sem justa causa, alegando que o artigo 10 da Lei 14.020/2020 assegura a estabilidade provisória no emprego somente diante do efetivo recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. E ainda que, com a publicação do Decreto Municipal 17.328/2020, que suspendeu por tempo indeterminado os alvarás de localização e funcionamento do comércio, “tomou a difícil decisão de encerrar suas atividades, celebrando Termo de Confissão de Dívida e Termo de Entrega das Chaves com a empresa administradora do shopping onde funcionava”.



Limite

Ao examinar o caso, a juíza concluiu que o e-mail com o acordo individual para suspensão do contrato de trabalho foi enviado pela loja no dia 15/4/2020, portanto, no limiar da pandemia deflagrada pela disseminação da Covid-19. Segundo a magistrada, no dia 8/4/2020, o Executivo do Município de Belo Horizonte publicou o Decreto 17.328/2020, suspendendo, por tempo indeterminado, os alvarás de localização e funcionamento, bem como as autorizações emitidas para todas as atividades comerciais, o que resultou no fechamento do shopping, onde a loja funcionava em instalações físicas.

A juíza ressaltou que o e-mail foi enviado para a vendedora no início da crise, época em que pairavam inúmeras incertezas sobre a gravidade da situação, bem como sobre a duração das medidas de constrição. De acordo com a decisão proferida, emerge que se tratava de mera consulta prévia, até porque não restou formalizada a suspensão contratual junto ao sistema do Ministério da Economia e, na sequência, a

empresa celebrou Termo de Confissão de Dívida e Termo de Entrega das Chaves com a empresa administradora do shopping.

Portanto, entendeu demonstrada pela loja a difícil situação enfrentada na ocasião da dispensa e a decisão de encerramento de sua atividade. A proposta de acordo de suspensão contratual previa início a partir de 17/4/2020, mas a dispensa sem justa causa foi efetivada em 16/4/2020. “Portanto, em data anterior, não tendo sido efetivada a suspensão contratual, não se verifica direitos à estabilidade no emprego e indenização, nos termos do artigo 10 da Lei 14.020/2020, não havendo, assim, abuso ou qualquer prática ilegítima por parte da empregadora”, frisou na decisão. A juíza ressaltou, ainda, que a dispensa sem justa causa é ato potestativo e inserido no poder diretivo patronal.

A trabalhadora recebeu a importância existente na sua conta vinculada de FGTS, acrescida de juros e correção monetária. Não houve recurso e o processo já foi arquivado definitivamente.

Fonte: TRT da 3ª Região (MG)



Crise Financeira?

Não há direito líquido e certo de suspensão do pagamento de acordo por causa da pandemia, decide TRT da 1ª Região (RJ)

Processo foi julgado na Seção Especializada em Dissídios Individuais II

A Seção Especializada em Dissídios Individuais - Subseção II (Sedi-2) do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) manteve o pagamento de um acordo firmado por uma empresa de ônibus e um trabalhador, a despeito da alegação da empregadora de crise econômica decorrente da pandemia de Covid-19. Por unanimidade, o colegiado entendeu não existir direito líquido e certo da empresa na suspensão do pagamento, denegando o mandado de segurança por ela impetrado. No caso em tela, houve a celebração de um acordo entre a empregadora e o trabalhador em junho de 2019 nos autos da reclamação

trabalhista 0100409-35.2019.5.01.0205. Em março de 2020, a empresa requereu no juízo de origem a suspensão do acordo firmado sob a alegação de estar passando por dificuldades financeiras em decorrência da crise ocasionada pela Covid-19.

O requerimento de suspensão foi indeferido pelo juízo da 5ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias. Para fundamentar sua decisão, a magistrada Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães ressaltou a natureza alimentar preferencial dos créditos trabalhistas, que garantem a subsistência e as necessidades vitais básicas dos trabalhadores.



Restrições

Inconformada, a empresa impetrou mandado de segurança, argumentando que houve a restrição da prestação de serviços de transportes de passageiros que impactou em 70% de suas linhas e que por isso estaria impossibilitada de cumprir a obrigação acordada. Requereu, em sede liminar, a imediata suspensão dos pagamentos das parcelas constantes no termo de acordo, até a normalização da circulação de transportes de passageiros por ônibus, e o afastamento da aplicação da multa aplicada em caso de descumprimento do acordo pelo período que perdurar a suspensão dos pagamentos.

A desembargadora Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva indeferiu os pedidos formulados em sede liminar sob o argumento de que o impetrante “não indicou nenhum prejuízo pela não ocorrência da suspensão postulada”. Inconformada com

a decisão, a empresa de ônibus opôs agravo regimental, requerendo a reconsideração da decisão liminar.

A desembargadora relatora inicialmente destacou que a empresa de ônibus não comprovou em nenhum momento do processo sua alegada dificuldade financeira, tampouco a impossibilidade de arcar com o pagamento das parcelas do acordo, portanto, não estariam presentes os requisitos legais de urgência, autorizadores do deferimento da medida liminar. “A impetrante não juntou documentos que demonstrem a existência de dívidas com origem em fatos ocorridos durante o período de pandemia, não trouxe ao processo extratos de contas bancárias e planilha com estimativas de despesas que comprovem a impossibilidade de suportar o adimplemento das obrigações nos próximos meses”, observou.

Crise financeira

Por fim, a magistrada ressaltou na decisão que julgou o mérito do mandado de segurança que o simples fato de haver uma crise financeira ocasionada pela pandemia não dá ensejo à suspensão de acordos firmados entre as partes. “Ressalta-se, ainda, que a crise financeira decorrente da pandemia ocasionada pelo novo coronavírus, por si só, não garante ao impetrante o direito de suspender o pa-

gamento dos acordos firmados em reclamações trabalhistas, sendo necessária a verificação quanto a real situação da empresa, ou seja, se pretende preservar seu patrimônio em detrimento do trabalhador ou se realmente não possui condições de arcar com suas obrigações, situação última que não ficou devidamente comprovada”, concluiu a relatora.

Fonte: TRT da 1ª Região (RJ)



Reutilização Limitada

Hospital do DF deve garantir máscaras faciais para seus empregados em quantidade que atenda orientações técnicas

Decisão é da Vara do Trabalho do Gama

O Hospital Maria Auxiliadora (Santa Lúcia Gama) deve disponibilizar para seus empregados máscaras faciais N95 ou similares em quantidades suficientes para que sejam cumpridas as orientações do fabricante quanto à possibilidade de reutilização dos equipamentos, ou, na sua ausência, respeitar o previsto na nota técnica do Distrito Federal e estudos científicos sobre o tema. A determinação é da juíza Tamara Gil Kemp, titular da Vara do Trabalho do Gama, que acolheu parcialmente pedido do Ministério Público do Trabalho feito em Ação Civil Pública.

Na ação, o MPT pediu, entre outras ações preventivas contra Covid-19, que seja garantida a disponibilização de máscaras faciais N95 ou similares para seus funcionários e que seja proibido o reuso do equipamento

de proteção individual. De acordo com o MPT, não é válido o plano de contingência do hospital para enfrentamento à Covid-19 ao permitir o reuso das máscaras por até 30 dias, desde que não apresentem sujidades. O MPT afirma que expediu notificação recomendatória ao hospital, sem sucesso, e que a instituição apresenta elevado número de empregados com a doença.

Na sentença, a juíza lembrou que, em razão do aumento da demanda por máscaras faciais em virtude da emergência em saúde pública causada pelo Covid-19, nota técnica da Anvisa autorizou o reuso do equipamento, de forma excepcional, ressaltando que tal comportamento pode afetar a qualidade do ajuste de vedação. Mas não definiu o número máximo de reutilizações.

Governo do DF

Contudo, revelou a magistrada, no âmbito do Distrito Federal foi editada a Nota Técnica GRSS/DIVISA N° 01/2020, norma mais favorável à saúde e segurança dos trabalhadores, que deve prevalecer no caso concreto, seja em razão do princípio norma mais favorável, seja porque se trata de medida mais restritiva e mais eficaz no combate à Covid-19, ou ainda por ser mais condizente com o atual cenário do mercado de máscaras faciais, em

que se observa a normalização da oferta do produto.

A norma do DF prevê que, na ausência de orientação do fabricante, a reutilização do equipamento está limitada a cinco usos, conforme estudos do Centro de Controle e Prevenção de Doenças dos Estados Unidos da América. Mas diz que o reuso deve respeitar o prazo de cinco dias entre uma utilização e outra.

Assim, da análise conjunta da Nota Técnica

do DF e dos estudos científicos em questão, conclui-se que, diferentemente do que foi afirmado pelo MPT, há, sim, autorização para a reutilização das máscaras N95 (PFF2), desde que ausente recomendação diversa do fabricante. Por outro lado, ao contrário do que prevê o Plano de Continência para Infecção Humana pelo Coronavírus do hospital Maria Auxiliadora, não há qualquer respaldo para que as máscaras N95 (PFF2) sejam reutilizadas por até 30 dias, uma vez que, na hipótese de ausência de recomendação diversa do fabricante, apenas são admitidos cinco usos, com no mínimo cinco dias de intervalo entre cada um.

Com esses argumentos, a juíza determinou ao hospital que garanta aos trabalhadores a disponibilização de máscaras N95 ou similares (N99, N100, PFF2 e PFF3), adequa-

das a cada grau de risco, em quantidades suficientes para garantir o cumprimento das orientações do fabricante em um cenário de não escassez. Caso o fabricante declare que a máscara deve ser descartada após o primeiro e único uso, isso deverá ser feito. Caso autorize a reutilização, pode ser observada essa recomendação, seguindo o prazo recomendado pelo fabricante.

Mas, se o fabricante não declarar que o produto deve ser descartado após o primeiro uso e for omissivo sobre a possibilidade ou não da reutilização ou sobre o respectivo prazo, ressaltou a magistrada, o reuso será autorizado, mas limitado a cinco usos, com no mínimo cinco dias entre cada uso, nos termos da Nota Técnica GRSS/DIVISA Nº 01/2020 e dos estudos científicos mencionados.

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

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