

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 10, de 21.01.2022.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira
cmadureira@tortoromr.com.br

Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br

Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br

Contato
www.tortoromr.com.br

1943, revoga dispositivos da Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019 e dá outras providências.

Publicada no Diário Oficial da União em 17.12.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

[Aprendizagem profissional - Modalidade à distância - Excepcionalmente até 09.02.2022](#)

■ **O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria nº 1.019, de 29 de dezembro de 2021**, que autoriza, de forma excepcional, a execução das atividades teóricas ou práticas dos programas de aprendizagem profissional, conforme disposto no art. 428 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na modalidade à distância, até 9 de fevereiro de 2022.

Publicada no Diário Oficial da União em 30.12.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

1. Legislação

[Recriação do Ministério do Trabalho e Previdência - CLT- Alteração](#)

■ **O Presidente da República Previdência editou a Lei nº 14.261, de 16 de dezembro de 2021**, que cria o Ministério do Trabalho e Previdência e estabelece outras orientações.

E também altera as Leis nº 13.844, de 18 de junho de 2019, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 8.036, de 11 de maio de 1990, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de

Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) – A partir de 1º janeiro de 2023 exclusivo em meio eletrônico

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria nº 1.010, de 24 de dezembro de 2021, que estabelece que a partir 1º de janeiro de 2023 o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) será emitido exclusivamente em meio eletrônico, a partir das informações constantes nos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, para os segurados das empresas obrigadas.

Publicada no Diário Oficial da União em 27.12.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Emissão do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP) - Alteração

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria nº 905, de 09 de dezembro de 2021, que altera a Portaria MPS nº 204, de 10 de julho de 2008, para dispor sobre os critérios e exigências decorrentes da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, e da Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019, para fins de emissão do Certificado de Regularidade Previdenciária (CRP), e dá outras providências.

Publicada no Diário Oficial da União em 17.12.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Legislação trabalhista - Inspeção do trabalho - Procedimentos - Alteração

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria nº 895, de 07 de dezembro de 2021, que altera a Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

Publicada no Diário Oficial da União em 09.12.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Segurança e saúde no trabalho - EPI - Alteração

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria nº 899, de 09 de dezembro de 2021, que altera a Portaria/MTP nº 672, de 8 de novembro de 2021, que disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho e dá outras providências [aqui](#)

Empréstimo consignado - Taxa de juros - Alteração

■O Instituto do Seguro Social (INSS) editou a Instrução Normativa nº 125, de 09 de dezembro de 2021, que altera dispositivos da Instrução Normativa INSS/PRES nº 28, de 16 de maio de 2008, que estabelece procedimentos relativos à consignação de descontos para pagamento de empréstimos e

cartão de crédito, por meio dos benefícios da Previdência Social, para dispor que:

(i) a taxa de juros não poderá ser superior a dois inteiros e quatorze centésimos por cento (2,14%) ao mês, devendo expressar o custo efetivo do empréstimo;

(ii) a taxa de juros não poderá ser superior a três inteiros e seis centésimos por cento (3,06%), de forma que expresse o custo efetivo.

Publicada no Diário Oficial da União em 10.12.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição as principais decisões do Superior Tribunal de Justiça (STJ)

■ Critérios para verificação de exposição do trabalhador a ruídos nocivos

A Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), sob a sistemática dos recursos especiais repetitivos (Tema 1.083), estabeleceu a tese de que o exercício de atividade sob condições especiais pela exposição a ruído, quando constatados diferentes níveis de efeitos sonoros, deve ser aferido por meio do Nível de Exposição Normalizado (NEN).

Segundo o colegiado, quando essa informação não estiver disponível, deve ser adotado como critério o nível máximo (pico) de ruído, desde que a perícia técnica judicial comprove a habitualidade e a permanência da exposição ao agente nocivo durante a produção do bem ou a prestação do serviço.

Com a fixação da tese, poderão voltar a tramitar em todo o país as ações que haviam sido suspensas até a definição do precedente qualificado. O julgamento teve a participação de vários amici curiae, como o Instituto de Estudos Previdenciários, o Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário e a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria.

Novos critérios a partir do Decreto 4.882 de 2003

Relator dos recursos repetitivos, o ministro Gurgel de Faria lembrou que a Lei 8.213 de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social), em seu artigo 57, prevê que a aposentadoria especial será devida ao segurado que comprovar tempo de trabalho permanente em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante o período mínimo fixado em lei. Segundo o magistrado, a exigência legal de habitualidade e permanência não pressupõe a exposição contínua ao agente nocivo durante toda a jornada de trabalho.

O relator também destacou que, de acordo com a lei previdenciária, a comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita por formulário (o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP), com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, nos termos do artigo 58 da Lei 8.213 de 1991.

Ainda no campo previdenciário, prosseguiu, o Decreto 4.882 de 2003 trouxe nova redação ao artigo 68, parágrafo 11, do Decreto 3.048 de 1999, dispondo que as avaliações ambientais deverão considerar a classificação dos agentes nocivos e os limites de tolerância estabelecidos pela norma trabalhista, indicando a metodologia conhecida como Nível de Exposição Normalizado.

Assim, somente a partir do Decreto 4.882 de 2003 é que se tornou exigível, no LTCAT e no PPP, a referência ao critério NEN (também chamado de média ponderada) em nível superior à pressão sonora de 85dB, de modo a permitir que a atividade seja computada como especial nos termos do artigo 57 da Lei 8.213 de 1991", explicou o magistrado.

Sem dados do NEN, juiz pode utilizar o pico máximo de ruído

Por outro lado, segundo Gurgel de Faria, para os períodos anteriores ao Decreto 4.882 de 2003, não é possível requerer a demonstração do NEN, tendo em vista que a comprovação do tempo de serviço especial deve observar as regras em vigor na época do desempenho das atividades.

Da mesma forma, apontou, não é cabível aferir o caráter especial do serviço mediante a adoção de cálculo pela média aritmética simples dos diferentes níveis de pressão sonora, pois esse critério não leva em consideração o tempo de exposição ao agente nocivo durante a jornada de trabalho.

"No entanto, se a atividade especial somente for reconhecida em juízo, sem que haja indicação do NEN no PPP ou no próprio LTCAT, caberá ao julgador solver a controvérsia com base na perícia técnica a ser realizada judicialmente", afirmou o relator.

Como consequência, nessas hipóteses, Gurgel de Faria entendeu que, ausente a indicação do NEN, é possível ao magistrado, com base no laudo técnico submetido ao contraditório, reconhecer a especialidade da atividade profissional do segurado exposto a ruídos variáveis adotando como critério o pico máximo – desde que, nesses casos, seja comprovada a habitualidade da exposição ao agente nocivo.

REsp. nº 1.886.795.

STJ em 03.12.2021.

Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

■ **Rede de supermercados não é responsável por acidente de ônibus sofrido por encarregado de seção**

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade civil da WMS Supermercados do Brasil Ltda. pelo acidente de trânsito ocorrido com um encarregado de seção. O empregado culpava a empresa porque, embora atuasse em São Borja (RS), fora deslocado para ir, de ônibus, trabalhar em cidade próxima, mas o colegiado entendeu que a atividade desenvolvida pela WMS não implica, por sua natureza, exposição

a risco e que o deslocamento do empregado representou uma excepcionalidade.

Risco e dano

O acidente ocorreu em agosto de 2009 e, segundo o empregado, a empresa havia determinado que ele fosse à loja de Ijuí, por alguns dias, para dar apoio. No caminho, o ônibus coletivo em que viajava colidiu com um caminhão que atravessou a pista.

No acidente, ele teve a orelha esquerda amputada, com perda auditiva, e sofreu lesões no braço e na arcada dentária.

Considerado inapto para o trabalho pela Previdência Social, o encarregado ajuizou reclamação trabalhista acusando a empresa de alteração unilateral de contrato e culpa pelo acidente. Ele pediu indenização de R\$ 200 mil por danos morais, além de danos materiais para cobrir as despesas com o tratamento. Segundo ele, a empresa criara o risco e deveria reparar o dano.

Fato de terceiro

Por sua vez, a WMS alegou que o acidente ocorrera por fato de terceiro, ou seja, sem culpa da empresa, caracterizando condição excludente de responsabilidade.

Deslocamento

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) rejeitaram o pedido de indenização. Na avaliação do TRT, a empresa não poderia ser culpada pelo acidente por determinar o deslocamento do empregado para trabalhar, ainda que temporariamente, em unidade localizada em outro município.

Afastou, também, a alegação de que o episódio não teria ocorrido se não tivesse havido a alteração unilateral do contrato de trabalho.

Medida excepcional

O relator do recurso de revista do empregado, ministro Renato de Lacerda Paiva, observou que, segundo o TRT, não havia risco na atividade normalmente desenvolvida por ele, o que afasta a aplicação da teoria da responsabilidade objetiva (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil). O relator assinalou, também, que a situação normal era a atuação na cidade para a qual fora contratado (São Borja), e o deslocamento para filiais era medida excepcional.

A decisão foi unânime.

Processo: ARR-324-43.2012.5.04.0871.

TST em 01.12.2021.

■ Empregado de grupo de risco da covid-19 poderá concorrer a eleição da Cipa

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que anulava a eleição em que um empregado da PepsiCo Amacoco Bebidas do Brasil Ltda., de Petrolina (PE), fora impedido de concorrer a uma vaga da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) porque faria parte do grupo de risco para a covid-19, em razão de hipertensão.

O colegiado entendeu que não há nos autos documento que demonstre que sua condição clínica impedisse o registro da candidatura.

Para o relator do recurso ordinário da PepsiCo, ministro Evandro Valadão, não há, nos autos, nenhum documento médico capaz de enquadrar a condição de saúde do empregado (hipertensão arterial controlada) à descrita na Portaria Conjunta 20 do Ministério da Economia, que estabelece medidas visando à prevenção, ao controle e à mitigação dos riscos de transmissão da covid-19 nos ambientes de trabalho e em que consta, como condição clínica de risco, a hipertensão sistêmica descontrolada. Também, segundo ele, não existe re-

latório ou prontuário médico que justifique o seu afastamento do trabalho.

Outro ponto observado pelo relator foi a ausência de impedimento legal à participação de empregado com contrato de trabalho suspenso ou interrompido no processo seletivo para a Cipa.

Processo: ROT-1106-09.2020.5.06.0000.

TST em 02.12.2021.

■ TST assina acordo de cooperação técnica com Ministério Público Federal

A presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministra Maria Cristina Pezzetti, o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, e o procurador-geral da República, Augusto Aras, assinaram em 01.12.2021, termo de cooperação técnica que vai permitir o compartilhamento e o intercâmbio dos dados do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT) com o Ministério Público Federal.

“A realização deste acordo tem como premissa proporcionar o compartilhamento de tecnologias, conhecimentos e bases de dados entre o TST e o MPF”, afirmou a ministra. “Ficamos muito honrados de poder firmar

este acordo, que certamente contribuirá para a atuação do Ministério Público”.

O procurador-geral da República, Augusto Aras, ratificou o valor do termo de cooperação. “Este termo de cooperação entre o TST e o MPF contribui para o aprimoramento do sistema de justiça e para que a integração institucional se realize de forma satisfatória e segura”, concluiu.

O prazo de vigência do acordo de cooperação técnica será de 60 meses a partir da publicação no Diário Oficial da União (DOU). Para o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Aloysio Corrêa, o intercâmbio das tecnologias é frutífero para as duas instituições, que poderão ter um banco de dados atualizado, moderno e eficiente. “Estamos no mesmo rumo de atuação, e o objetivo é aprimorar esse sistema de banco de dados que nós somos hospedeiros”.

Plano de trabalho

Para o melhor desenvolvimento do termo de cooperação, os componentes poderão estimular e programar ações conjuntas, de forma a mobilizar suas respectivas unidades, órgãos, membros, agentes e serviços, bem como outras entidades que al-

mejem atuar em parceria no cumprimento do acordo. Para tanto, os participantes deverão elaborar o plano de trabalho, que objetiva o alcance do objeto pactuado.

Principais benefícios

Além do intercâmbio de informações técnicas e integração dos sistemas, o termo também assegura como obrigação comum dos acordados o sigilo das informações sensíveis (conforme classificação da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, Lei de Acesso à Informação – LAI) e a adoção de medidas de proteção para manter a segurança das informações compartilhadas.

TST em 02.12.2021.

■Dirigente de cooperativa não tem estabilidade reconhecida

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o pedido de um bancário de Vitória (ES) para anular a sua dispensa imotivada pelo Itaú Unibanco S.A. durante seu mandato como dirigente da Cooperativa de Consumo dos Profissionais de Instituições Financeiras Ltda. (Coopban).

Para o colegiado, o dirigente de cooperativa só tem garantia de estabilidade provisória no emprego se sua

atividade como diretor estiver em conflito com os interesses do seu empregador, o que não se verificou no caso.

Dispensa

Na Justiça do Trabalho, o bancário contou que fora admitido pelo Itaú Unibanco em fevereiro de 1980 e dispensado, sem justa causa, em agosto de 2017. Alegou que, em julho de 2016, fora eleito diretor da Coopban, com mandato até 2019, mas isso não impedira o banco de dispensá-lo.

O trabalhador requereu a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, com o pagamento dos salários e das demais vantagens no período do afastamento, por entender que tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 55 da Lei 5.764/1971, que define a Política Nacional de Cooperativismo.

Ausência de estabilidade

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a sentença que rejeitara os pedidos do bancário.

O TRT constatou que a Coopban atua no comércio varejista de material de construção em geral, para que seus associados consigam melhores preços nos produtos. Assim, seu diretor

não defende nem representa interesses dos integrantes da categoria profissional que se contraponham às atividades do empregador, de modo a justificar a garantia de emprego pretendida.

Garantias

No recurso de revista, o trabalhador argumentou que a legislação assegura aos empregados eleitos para o cargo de direção de cooperativas as mesmas garantias aplicadas aos empregados escolhidos para dirigente sindical. Segundo ele, a lei não condiciona o direito à estabilidade à verificação da finalidade da cooperativa em relação às atividades desempenhadas pelo dirigente junto ao seu empregador.

Ausência de conflito de interesses

O relator, ministro Caputo Bastos, destacou que o debate sobre a estabilidade provisória no emprego do dirigente de cooperativa não é novo no TST, mas que ainda não há entendimento pacificado sobre essa matéria.

Ele observou que o artigo 55 da Lei 5.764/1971, de fato, assegura aos diretores eleitos para as cooperativas de empregados as mesmas garantias previstas no artigo 543 da CLT aos

dirigentes sindicais, entre elas a proibição de dispensa desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.

Contudo, na interpretação do ministro, o direito à estabilidade do dirigente de cooperativa pressupõe a contraposição de interesses com o empregador. No caso, ele não identificou nenhum conflito entre o objeto social da cooperativa e a atividade principal do banco, uma vez que a Copban é uma sociedade de consumo.

O relator ressaltou, ainda, que o direito à estabilidade não é uma garantia pessoal do diretor de cooperativa nem resulta do simples fato de ele ocupar essa posição, mas uma prerrogativa conferida à categoria profissional, para que o dirigente tenha condições de defender os interesses dos trabalhadores associados. A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-1420-27.2017.5.17.0008.

TST em 07.12.2021.

■ **Sócio de oficina consegue anular penhora da casa em que mora**

Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou o leilão de uma casa em Guarulhos (SP) que serve de residência para um dos sócios da

Mamonas Serviços Automotivos Ltda., penhorada para pagamento de dívida trabalhista a um caixa da empresa. A decisão segue o entendimento do TST que considera bem de família o imóvel utilizado como residência pela entidade familiar, sendo irrelevante o fato de não se tratar do único imóvel do devedor.

Entenda o caso

Na reclamação trabalhista, ajuizada pelo caixa em 2004, a oficina foi condenada ao pagamento de diversas parcelas, como aviso-prévio, férias proporcionais e vencidas, totalizando cerca de R\$ 15 mil. Na fase de execução, os valores não foram pagos espontaneamente e, após tentativas infrutíferas de bloqueios de bens e de contas bancárias, o processo chegou a ser arquivado. Em 2016, foi localizado o imóvel de um dos ex-sócios, avaliado em R\$ 359 mil, e sua penhora foi determinada pelo juízo da 6ª Vara do Trabalho de Guarulhos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), embora tenha registrado que o ex-sócio havia comprovado que residia no imóvel, não reconheceu a impenhorabilidade do bem.

Segundo o TRT, não houve prova de que a casa seria o único bem do devedor, para que pudesse ser considerada como bem de família.

Residência impenhorável

O relator do recurso de revista do proprietário, desembargador convocado Marcelo Pertence, observou que a jurisprudência do Tribunal é firme no sentido de considerar bem de família o imóvel utilizado como residência pela entidade familiar, sendo irrelevante o fato de não ser o único imóvel do executado. Para o colegiado, ao manter a penhora, o Tribunal Regional violou o artigo 5º, inciso XXII, da Constituição da República, que trata do direito de propriedade.

Por unanimidade, a Turma anulou a penhora e, por conseguinte, a hasta pública e a arrematação do imóvel, determinando o retorno dos autos à Vara do Trabalho a fim de que prosiga a execução, nos termos da lei.

Processo: Ag-AIRR-63400-92.2004.5.02.0316.

TST em 13.12.2021.

■ Propagandista-vendedor de laboratório farmacêutico não receberá adicional de insalubridade

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu a Libbs Farmacêutica Ltda., de Porto Alegre (RS), do pagamento do adicional de insalubridade a um propagandista vendedor. De acordo com o colegiado, as visitas a consultórios médicos, clínicas, postos de saúde e hospitais para divulgar os medicamentos do laboratório não constam da lista de atividades e operações consideradas insalubres pelo Ministério do Trabalho.

Hospitais

Na ação, o empregado alegou que fora contratado para divulgar os produtos do laboratório em algumas cidades do Rio Grande do Sul. Afirmou, ainda, que visitava, com frequência, hospitais para fazer propaganda dos medicamentos e ficava exposto ao contato com pessoas doentes.

Doenças infectocontagiosas

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

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

Classificação da atividade

A relatora do recurso de revista do laboratório, ministra Maria Helena Mallmann, destacou que a atividade de propagandista-vendedor de produtos farmacêuticos não pode ser considerada insalubre em razão das visitas. Segundo a ministra, para que o vendedor tivesse direito ao adicional de insalubridade, o serviço em ambientes hospitalares deveria fazer parte da relação oficial de atividades consideradas insalubres pela NR 15, conforme prevê a Súmula 448 do TST.

A decisão foi unânime.

Processo: RAg-326-83.2013.5.04.0028.

TST em 28.12.2021.

Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)

■ 3ª Turma não reconhece como discriminatória dispensa de trabalhadora após retorno de licença para tratar covid-19

Uma trabalhadora dispensada sem justa causa após o retorno da licença médica para tratar covid-19 não conseguiu ser reintegrada nem receber indenização equivalente à estabilidade acidentária. A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região entendeu que a covid-19, por se tratar de doença pandêmica, não se enquadra entre aquelas que causam estigma conforme súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Além disso, considerou que à época da dispensa não existia limitação do direito potestativo do empregador em dar fim ao contrato de trabalho.

Consta dos autos que a trabalhadora começou a laborar na empresa no início do mês de junho de 2020 e, no mês seguinte, foi acometida pela covid-19. Ela afirmou que, ao fim da licença médica, recebeu o comunicado da dispensa sem justa causa. Ao analisar o caso, a 4ª Vara do Trabalho de Rio Verde não reconheceu a covid-19 como doença ocupacional. Inconformada, recorreu ao TRT-18 pedindo a reforma da sentença. Ela alega que a

empregadora a expôs deliberadamente a risco grave de dano ao não fornecer-lhe os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários.

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

Ausência de nexa causal

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

Sobre os EPIs, a decisão considerou que a trabalhadora confessou que sempre fazia uso de máscara ao realizar os atendimentos ao público, organizando as filas do banco. Além disso, ficou comprovado que a segunda empresa fornecia álcool em gel. A sentença concluiu que não há

como deduzir-se que a mulher tenha sido contaminada no trabalho. Dessa forma, diante da impossibilidade de reconhecer o nexo causal, foi negado o pedido de reintegração ou indenização equivalente à estabilidade acidentária.

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

Honorários sucumbenciais

A 3ª Turma reformou a parte da sentença que condenava a autora da ação ao pagamento de honorários de sucumbência. O relator do processo, juiz convocado César Silveira, lembrou do julgamento do Supremo Tribunal Federal (ADI 5766) no mês de outubro deste ano, em que se declarou a inconstitucionalidade do artigo 791-A, § 4º da CLT. Assim, não há falar em condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais quando beneficiário da justiça gratuita.

Processo nº 0010888-83.2020.5.18.0104.

TRT 18ª Região em 02.12.2021.

■ **Justiça do Trabalho considera a gravidade do dano mais relevante do que o porte da empresa para majorar valor de indenização**

“Mesmo quando o empregador é empresa de grande porte, a indenização não pode ser fixada em valor incompatível com a gravidade do dano infligido ao trabalhador”. Assim se manifestaram os julgadores da Segunda Turma do TRT de Minas, acompanhando voto da juíza convocada Sabrina de Faria Fróes Leão, ao rejeitarem recurso de trabalhador que não se conformava com o valor fixado na sentença para indenização por danos morais por precariedade de condições de trabalho.

PJe: 0010062-69.2020.5.03.0138 (RO).

TRT 3ª Região em 03.12.2021.

■ **TRT-2 mantém justa causa de empregada que compareceu ao local de trabalho com COVID-19**

A 6ª Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), por unanimidade de votos, manteve decisão de 1º grau que reconheceu a justa causa aplicada a trabalhadora que não observou o isolamento domiciliar nem fez uso de equipamentos de proteção ao comparecer ao local de trabalho em período de licença médica em razão de contaminação por covid-19.

A decisão da desembargadora-relatora Jane Granzoto Torres da Silva considerou o comportamento da empregada como de risco para colegas, moradores e hóspedes. A autora da ação atuava como assistente de alimentos e bebidas em um condomínio residencial em Santos-SP.

“Como incontroverso nos autos, foi enorme e indesculpável a irresponsabilidade da reclamante que, já afastada do trabalho por força de sintomas que a encaminharam a atendimento médico em 23 de outubro, recebeu, no dia 29 de outubro, um diagnóstico de covid-19”, afirmou a magistrada em acórdão. A profissional pernitoou no condomínio alegando ter sido convidada por um residente e, conforme provas apresentadas nos autos, transitou pelo local sem fazer uso de máscara, o que foi negado por ela.

“Esse comportamento que se afigurou claramente como de risco, não só para si mesma como especialmente para os que estiveram em sua companhia naquela ocasião. A justa causa para a despedida mostra-se assim legitimada na hipótese, não cabendo falar em falta de proporcionalidade entre a falta e a punição e muito menos em ausência de imediatidade”, afirmou a desembargadora relatora.

Processo nº 1000978-09.2020.5.02.0444.

TRT 2ª Região em 06.12.2021.

■ **Justiça do Trabalho remete à Justiça Federal processo sobre manutenção de plano de saúde não regulado por contrato de trabalho ou norma coletiva**

Os julgadores da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais confirmaram sentença que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ações que envolvem plano de saúde não regulado por contrato de trabalho, convenção ou acordo coletivo. Por unanimidade, os desembargadores acolheram o entendimento do relator, então juiz convocado Vicente de Paula Maciel Júnior, que negou provimento ao recurso da trabalhadora, para manter a sentença oriunda da 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no aspecto.

PJe: 0010103-83.2021.5.03.0111 (ROT)

TRT 3ª Região em 06.12.2021.

■ **3ª Turma valida dispensa por justa causa de eletricista que não observou regras de segurança e colocou equipe em risco**

O fim do contrato de trabalho pela modalidade “dispensa por justa causa” é caracterizado pela prática de falta grave pelo empregado. A gravidade ocorre com a violação de deveres legais ou contratuais do trabalhador, de modo que abale a confiança que o empregador depositava no empregado. A justa causa, então,

é a punição máxima aplicável no contrato de trabalho. Entretanto, cabe ao empregador provar o ato ilícito praticado. Havendo provas, a punição aplicada deve ser mantida. Com essa posição, a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, por unanimidade, negou provimento ao recurso de um trabalhador que deixou de observar regras de saúde e segurança ao instalar uma rede elétrica.

O trabalhador pretendia reverter a modalidade da demissão por entender que teria sido uma medida desproporcional ao fato. Nos autos, consta que o trabalhador teria deixado de realizar um aterramento de poste de energia, colocando toda a equipe sob risco de descarga elétrica de alta tensão. Além disso, por não ter amarrado uma escada ao poste, colocou o colega sob risco de queda e a si também, por não utilizar o cinto trava-quedas.

O funcionário alegou que há provas de que não foi penalizado no mesmo instante da suposta conduta faltosa, tendo sido passada orientação no sentido de corrigir tais irregularidades. Após a correção, ele teria sido direcionado para um curso de reciclagem, o que teria significado o perdão tácito e ausência de imediatidade para a aplicação da penalidade pela empregadora.

O relator, juiz convocado César Silveira, manteve a sentença do Posto Avançado da Justiça do Trabalho em Iporá (GO). Ele disse que as questões fáticas foram analisadas com propriedade e adotou os argumentos da decisão para solucionar o recurso. O magistrado citou que as faltas cometidas pelo electricista podem ser consideradas graves, pois é público e notório que o trabalho em redes elétricas de alta tensão é, por si, bastante perigoso.

Silveira pontuou que as provas nos autos demonstram que o descumprimento das normas de segurança do trabalho ocorreu porque os trabalhadores envolvidos no incidente estavam apressados para almoçar. Além disso, consta no depoimento pessoal do ex-empregado que ele “tinha consciência dos riscos que estava correndo em razão da ausência de aterramento [do poste]”.

Saúde e Segurança do Trabalho

O relator explicou que a legislação quanto à saúde e segurança do trabalho é rigorosa e, em caso de trabalho em altura e eletricidade, a responsabilidade do empregador é objetiva. Por isso, o poder disciplinar do empregador deve ser rigoroso dadas as graves consequências da inobservância das normas de segurança. Ele considerou que a penalidade aplicada no caso pela empresa foi proporcional e adequada, devendo a justa causa ser mantida.

Cesar Silveira considerou, ainda, não haver perdão tácito no caso, pois a empresa adotou as ações assim que tomou conhecimento dos fatos, no dia seguinte ao cometimento da falta.

“Ainda que seja necessária uma urgência para aplicação da penalidade, é indispensável que haja uma apuração entre todas as áreas envolvidas da empresa, desde os técnicos de segurança até a assessoria jurídica”, destacou.

O magistrado assinalou que a dispensa do trabalhador ocorreu em menos de 20 dias após a ciência das infrações, o que evidenciaria a ausência do perdão tácito, mesmo com a participação do trabalhador em curso de reciclagem ou a realização eventual de trabalho nos dias seguintes às infrações. “Como dito, a dispensa foi antecedida de processo de apuração das faltas cometidas, o qual pode durar dias ou semanas, a depender da situação”, disse. Para o relator, esse fato fortalece a ideia de que não foi arbitrária, nem desproporcional a aplicação da justa causa.

Processo nº 0010613-97.2020.5.18.0181.

TRT 18ª Região em 06.12.2021.

■ TRT-2 confirma justa causa de trabalhador que utilizava CPFs de terceiros para vender planos de TV e internet

Os magistrados da 1ª Turma do TRT da 2ª Região mantiveram a dispensa por justa causa aplicada a um trabalhador que vendia assinaturas de pacotes de TV a cabo e internet utilizando CPFs de outras pessoas, sem o conhecimento delas. No recurso, o colegiado atendeu ao apelo da Teleperformance CRM S.A., prestadora de serviços da Sky Brasil Serviços Ltda, e modificou a decisão de 1º grau.

A empresa recorrente alegou fraude e ato de improbidade praticados pelo empregado. Afirmou que o profissional utilizava CPF de terceiros, sem o conhecimento e o consentimento do titular, para comercializar pacotes de serviços. Anexou aos autos gravação na qual o homem efetiva a venda em favor de pessoa que não é o interlocutor da conversa.

Segundo testemunhas do trabalhador, essa prática era comum entre os vendedores, e os superiores tinham conhecimento do ato. Em caso de restrição no CPF do interessado, tentava-se fechar o negócio por meio de documento do cônjuge, de amigos ou de parentes. Testemunha da empresa afirmou que eram passadas informações verbais de proibição do uso de CPF de outras pessoas que não a atendida.

O acórdão, de relatoria do juiz Moisés dos Santos Heitor, afirma que "ainda que houvesse tolerância ou permissão pelos superiores das reclamadas, o empregado não poderia realizar atos contrários à lei. O fato, por si só, é suficiente para a caracterização da justa causa". E continua: "Resalte-se que a conduta não pode ser relevada, uma vez que implica prejuízo a terceiro, que tem seu nome vinculado a um serviço que não adquiriu, podendo tornar-se inadimplente ou sofrer transtornos e despesas para reverter a situação".

Assim, a 1ª Turma reconheceu a falta grave aplicada ao empregado, manteve a rescisão contratual por justa causa e excluiu da condenação o pagamento das verbas decorrentes de dispensa imotivada.

Processo nº 1001501-69.2017.5.02.0074.

TRT 2ª Região em 09.12.2021.

■ Dano moral por COVID-19 depende de negligência da empresa e prova de infecção no ambiente de trabalho

Um técnico de instrumentação de uma empresa de engenharia e serviços infectado com covid-19 não conseguiu provar que contraiu a doença no ambiente de trabalho. Assim, não teve direito à indenização por dano moral reconhecido pelo TRT da 2ª Re-

gião. A decisão foi da 3ª Turma do Tribunal, confirmando sentença do juízo de origem.

Para pleitear o direito, o trabalhador alegou que a empresa não observou as recomendações das autoridades sanitárias para conter a disseminação do vírus. Disse, ainda, que não havia álcool em gel disponibilizado nas instalações da empresa companhia ou sabonete para higienização das mãos, negligências que, segundo ele, levaram ao contágio.

A empresa, por outro lado, afirmou que sempre forneceu máscara e álcool em gel para todos os colaboradores. Alegou, ainda, que havia orientação e fiscalização quanto ao uso por profissional da área de saúde contratada especificamente para essa finalidade e pela equipe da segurança do trabalho. Argumentou também que o autor pode ter sido contaminado em qualquer lugar.

Segundo o juiz-relator, Luis Augusto Federighi, além de o profissional não ter produzido prova de que a contratante não observou as recomendações sanitárias, "não há como garantir, de forma inequívoca, a origem do contágio do reclamante". O magistrado acrescentou que, pela própria natureza do ofício desempenhado, o autor não estava "em um local exposto a alto risco de contaminação como acontece, por exemplo, com

aqueles trabalhadores que atuam nas unidades de saúde”.

O processo discorreu ainda sobre justiça gratuita, multa do artigo 467 da CLT, horas extras, honorários sucumbenciais e responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, com decisões favoráveis e contrárias ao reclamante.

Processo nº 1000203-15.2021.5.02.0361.

TRT 2ª Região em 10.12.2021.

■ Fisioterapeuta que prestou serviços a cooperativa médica não consegue provar vínculo de emprego

Por ausência de subordinação e pessoalidade, a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás (TRT-18) manteve sentença que não reconheceu vínculo empregatício entre uma fisioterapeuta e uma cooperativa médica. A decisão acompanhou o voto do relator, juiz convocado João Rodrigues. A trabalhadora pretendia ver reconhecido o vínculo de emprego e o pagamento das verbas trabalhistas, como décimo terceiro salário e férias entre os anos de 2008 a 2020.

O Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Anápolis (GO) não reconheceu o vínculo empregatício por ausência de subordinação e pessoalidade. Contra essa decisão, a autora recorreu ao TRT-18. Alegou que, apesar de ter

sido contratada como autônoma, exercia suas atividades com subordinação, exclusividade e pessoalidade diretamente para a empresa.

A defesa da fisioterapeuta argumentou ser um caso de contrato civil formalmente celebrado, todavia substituído por um contrato individual de trabalho ajustado tacitamente. E, no âmbito do Direito do Trabalho, alegou que prevalece a realidade dos fatos sobre a formalidade.

A cooperativa, por sua vez, negou a existência de vínculo de emprego. Diz que celebrou contrato de prestação de serviços, de natureza civil, cujo objeto é a prestação de forma autônoma de serviços de atendimento em fisioterapia, em consultório ou domiciliar aos beneficiários da cooperativa em Anápolis.

O relator, ao iniciar o voto, observou que para caracterizar vínculo de emprego é preciso estarem presentes a pessoalidade, a subordinação, a onerosidade e a não-eventualidade. No caso do recurso, a cooperativa confirmou a prestação de serviços por parte da trabalhadora, mas negou a existência do vínculo de emprego.

Para comprovar a alegação, a empresa apresentou dois contratos de prestação de serviço autônomo.

Além disso, destacou o magistrado, a fisioterapeuta afirmou em depoimento que agendava os atendimentos dos pacientes da cooperativa conforme a sua disponibilidade, o que significa que ela tinha liberdade para agendar de acordo com os seus interesses. Ela declarou, ainda, que prestava serviços também para outras empresas. “Isso já sinaliza a existência de autonomia na prestação do serviço, afastando, portanto, o requisito da subordinação”, afirmou o relator.

João Rodrigues pontuou que a fisioterapeuta também teria afirmado que poderia se fazer substituir quando não pudesse atender um paciente, o que leva à conclusão de que não havia qualquer tipo de punição pelo seu não comparecimento. “Essa situação afasta o requisito da pessoalidade”, considerou.

Para o relator, tal como constou da sentença, a fisioterapeuta é uma profissional liberal que prestava serviços para a cooperativa médica. João Rodrigues, por fim, afirmou não estarem presentes os elementos indispensáveis para a configuração do contrato de trabalho, especialmente a subordinação e a pessoalidade, e manteve a sentença.

Processo nº 0010848-63.2020.5.18.0052.

TRT 18ª Região em 13.12.2021.

■ **Justiça do Trabalho mantém justa causa por insubordinação e fraude de ex-empregado**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT-RN) manteve demissão por justa causa de ex-empregado da Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária (Infraero) que agrediu por e-mail o superior e fraudou informações de seu interesse.

De acordo com o desembargador Carlos Newton Pinto, redator do processo no TRT-RN, a justa causa se configura, no caso, porque houve “comprovação de atos de improbidade e de insubordinação cometidos pelo empregado”.

No recurso ao TRT-RN, contra decisão da 3ª Vara do Trabalho de Mossoró (RN), que confirmou sua demissão por justa causa, o trabalhador alegou que não eram verdadeiras as acusações de fraude e insubordinação atribuídas a ele pela Infraero.

No entanto, o desembargador Carlos Newton apontou em sua decisão que a comprovação da insubordinação estaria no uso de “expressões injuriosas e ameaças contra seu superior hierárquico” em e-mail enviado ao chefe. Isso após o superior ter se negado a assinar documentação que viabilizaria a emissão do Certificado de Habilitação Técnica (CHT), pretendido pelo trabalhador por tornar possível

sua transferência do local de trabalho. Além de ter se recusado a apresentar ordens de serviço que comprovavam a quantidade de horas trabalhadas, necessárias para a emissão do CHT.

Para o desembargador, a fraude praticada pelo ex-empregado ficou evidente quando ele prestou informações errôneas ao chefe, alegando a realização de trabalho quando se encontrava em gozo de licença médica.

“De onde se conclui, à luz do acervo probatório, que o autor (do processo) objetivava induzir seu superior hierárquico a erro para indevidamente fruir de benesses em dissonância com as normas de regência aplicáveis ao caso”, afirmou Carlos Newton Pinto.

A decisão da Segunda Turma do TRT-RN foi por maioria. Vencido o desembargador Ronaldo Medeiros de Souza, relator do processo, que dava provimento ao recurso do ex-empregado para reverter a justa causa aplicada.

TRT 20ª Região em 15.12.2021.

■ Mantida justa causa de motorista com CNH vencida que se envolveu em acidente

Os julgadores da Nona Turma do TRT de Minas confirmaram decisão do juízo da 31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que validou a dispensa por justa causa aplicada por uma empresa de engenharia a um motorista.

O trabalhador estava com a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) vencida quando se envolveu em acidente de trânsito com o veículo de grande porte que conduzia. As provas evidenciaram que houve condução inadequada pelo motorista, reconhecendo o relator do recurso, desembargador Ricardo Antônio Mohallem, a culpa única e exclusiva do empregado. Para o magistrado, a falta foi grave o suficiente para ensejar a justa causa.

Ao recorrer da sentença, o reclamante sustentou que a empresa sabia que sua CNH estava próxima do vencimento e, mesmo assim, não exigiu prova da renovação, permitindo-o continuar a conduzir do veículo. Argumentou ainda que apenas o envolvimento no acidente, sem prova da culpa, não autorizaria a dispensa sem justa causa. O motorista pediu que a dispensa fosse modificada para sem justa causa, com pagamento das verbas rescisórias pertinentes.

Mas o relator não acatou a pretensão.

Ao analisar o boletim de ocorrência lavrado por ocasião do acidente, constatou que a CNH do motorista foi apreendida por estar vencida há mais de 30 dias. Conforme registrado no documento, o profissional não observou a distância de segurança e a velocidade compatível com a via. Houve colisão com veículo de terceiro que trafegava na faixa correta. O veículo envolvido foi jogado contra a mureta, mesmo tendo o condutor sinalizado para o autor com buzina.

A empregadora dispensou o reclamante por justa causa dois dias depois, aplicando ao caso o artigo 482, alíneas "h" e "m", da CLT, que se referem a atos de indisciplina e *"perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado"*. Este último item foi incluído pela Lei nº 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista.

Na carta de dispensa, a reclamada registrou que o motorista deixou de comunicar o vencimento da CNH em 29.3.2019, considerada requisito imprescindível ao exercício da atividade remunerada. Nesse contexto, exerceu função de motorista de veículo automotor de grande porte, sem possuir habilitação necessária para tanto, e se envolveu em acidente de trânsito, durante o horário de trabalho, conforme relatado em boletim de ocorrência.

Na visão do relator, a empresa agiu corretamente, não podendo se impor a ela as consequências da omissão do trabalhador de não renovar em tempo hábil a sua CNH. O julgador ponderou que as obrigações como empregadora não excluem as do autor, indispensáveis ao exercício da profissão (artigo 159 do Código de Trânsito Nacional). Entre elas, todas que se relacionam à CNH, documento pessoal e intransferível. *"É ele quem se candidata a obtê-la junto ao Departamento Nacional de Trânsito. Quem deve portá-la e exibi-la à autoridade competente"*, pontuou.

Testemunha ouvida noticiou que a empresa fiscalizava a validade da CNH todo início de ano, informando aos motoristas eventual vencimento iminente. O próprio reclamante admitiu, em depoimento, que, ao ser informado do vencimento, comunicou à representante da empresa que precisava de um tempo para resolver *"um probleminha no Detran"*. Como apurado no processo, o *"probleminha"* era a suspensão do direito de dirigir por conduzir veículo sob efeito de bebida alcoólica.

Diante do contexto apurado, o voto condutor reconheceu que o acidente foi causado por culpa única e exclusiva do empregado, entendendo que a justa causa deve ser mantida. *"A falta está indubitavelmente configurada. Sobre isso não é preciso mais discorrer. Os fatos falam por si. Nítidamente, não se trata de uma falta"*

que possa passar em branco, como se não existisse. Foi gravíssima, seja pelos prejuízos materiais causados, seja pelos potenciais danos à própria vida humana”, foi enfatizado no voto, negando-se provimento ao recurso do trabalhador. A decisão foi unânime.

TRT 3ª Região em 16.12.2021.

■ **Justiça mantém justa causa aplicada a trabalhadora por mensagens postadas no facebook**

A Justiça do Trabalho em Mato Grosso confirmou a dispensa por justa causa aplicada pelo frigorífico JBS a uma empregada que fez comentários difamatórios contra a empresa em postagens no Facebook.

A decisão foi proferida por unanimidade na 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT/MT), ao negar recurso apresentado pela ex-empregada. Ela buscava modificar a sentença proferida na Vara do Trabalho de Confresa, que também havia mantido a justa causa dada pela empresa.

A dispensa se deu com base em comentários ofensivos publicados nas páginas da rede social da Prefeitura e do prefeito da cidade, com afirmações de que os procedimentos de saúde e segurança adotados pelo frigorífico seriam inadequados e contribuiriam para o risco de contaminação dos empregados com a covid-19.

Segundo o frigorífico, além de prejudicar a imagem da empresa, a empregada ainda recusou a oportunidade que lhe foi dada para se defender durante o procedimento interno de apuração de falta grave. Na ocasião, ela teria reagido com agressividade, disparando palavras de baixo calão e dizendo que a rede social era pessoal e que, portanto, “ela fazia o que bem queria”.

Ao procurar a Justiça pedindo a reversão da dispensa, a trabalhadora negou as acusações e argumentou que as mensagens partiram do perfil virtual do seu companheiro, não podendo ser responsabilizada por elas. Disse também que as mensagens estariam fora do contexto, sem links, datas e horários, nem autenticação de cartório.

Marco Civil da Internet

Ao dar início a análise do caso, o relator do recurso, desembargador Tarcísio Valente, lembrou que é possível, juridicamente, obrigar os provedores a fornecer os dados cadastrais de usuários que acessaram perfil de rede social em um determinado período de tempo, conforme entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

A guarda desses dados, apontou o magistrado, está prevista no Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) para facilitar a identificação de usuá-

rios da rede pelas autoridades competentes e mediante ordem judicial. “Isso porque a responsabilização dos usuários é um dos princípios do uso da internet no Brasil, consoante art. 3º, VI, da referida lei”, explicou.

Acionado para fornecer os dados da publicação, o Facebook disse que não poderia contribuir, já que os registros são guardados por seis meses, como determina o Marco Civil da Internet. Quando a ordem judicial solicitando as informações foi emitida, esse prazo já havia transcorrido.

Apesar dos registros não mais estarem disponíveis, o relator apontou que a responsabilidade do usuário por atos praticados na internet persiste. É o que determina o próprio Marco Civil.

Levando em conta a rapidez com que as mensagens eletrônicas são disseminadas e dissipadas nas redes sociais, o magistrado admitiu a validade da impressão da tela do computador como prova, sem a exigência de ata notarial entre outros apontamentos.

O relator destacou que o perfil que postou as mensagens consta o nome da trabalhadora ao lado do nome do seu companheiro e a foto do casal, indicando que eles tinham uma "conta conjunta". Conforme registrou o magistrado, ao consentir em criar um perfil conjunto, a trabalhadora assumiu o risco de ser vinculada a

publicações atribuídas aos integrantes do casal indistintamente e, desse modo, não pode querer se eximir da responsabilidade.

Ato lesivo à honra

Por fim, ao analisar o conteúdo das mensagens eletrônicas, o magistrado avaliou que as publicações têm conotação depreciativa e desfavorável, prejudicando a imagem da marca perante o público em geral, com a exposição negativa na internet, acessível a clientes e investidores.

Desse modo, o relator entendeu que, ao publicar mensagens difamatórias na rede social, a trabalhadora cometeu ato lesivo à honra patronal. A infração está prevista na alínea "k" do artigo 482 da CLT e refere-se "(...) à injúria, calúnia, difamação e às agressões físicas, estas praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos, seja no ambiente do trabalho, ou mesmo, fora dele".

A conclusão do relator, seguida de forma unânime pelos demais magistrados da 1ª Turma, foi que a conduta da empregada rompeu a confiança indispensável para a continuidade do contrato de trabalho, justificando a aplicação da penalidade de justa causa.

PJe nº 0000195-33.2020.5.23.0126.

TRT 23ª Região em 16.12.2021.