



Número 23, Goiânia, 02 de dezembro de 2019.

INFORMATIVO DE PRECEDENTES E JURISPRUDÊNCIA TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

Este periódico tem por objetivos divulgar os eventos relacionados ao julgamento de casos repetitivos e destacar ementas recentes, inéditas, peculiares e/ou importantes deste Regional, não consistindo em repositório oficial de jurisprudência.



“USO DO NOME DO PROFESSOR. CONTINUIDADE APÓS A RUPTURA DO CONTRATO DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE CONSENTIMENTO. BENEFÍCIOS PRESUMIDOS PARA A ESCOLA. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

O uso indevido do nome do trabalhador, sem a concordância expressa deste, após a ruptura do contrato de trabalho, ainda que não lhe atinja a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, configura manifesto ato ilícito pós-contratual da ex-empregadora, principalmente quando esse fato pode gerar benefícios na avaliação da escola pelo Ministério da Educação e possibilitar erro de interpretação por terceiros. Em consequência, o reclamante tem direito à indenização pertinente.” (TRT 18 - RO-0010783-81.2017.5.18.0017, 1ª Turma, Relator Desembargador Gentil Pio de Oliveira, julgamento em 04/10/2018).

(RORSum-0010871-54.2019.5.18.0016, Relator: Juiz Convocado JOÃO RODRIGUES PEREIRA, 3ª Turma, Publicado o Acórdão em 26/11/2019)



DANOS MORAIS. TRANSPORTE DE VALORES. CABIMENTO.

O uso de empregados para o transporte de valores do caixa até uma agência bancária acarreta sim temor acima do razoável, o que autoriza a reparação civil nos termos da lei. Recurso da reclamada parcialmente provido.

(RO-0011398-98.2017.5.18.0008, Relator: Desembargador DANIEL VIANA JÚNIOR, 3ª Turma, Publicado o Acórdão em 26/11/2019).

NULIDADE DA DISPENSA. DOENÇA RELACIONADA AO TRABALHO. NÃO COMPROVAÇÃO. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. INEXISTÊNCIA DO DIREITO.

Comprovado nos autos que a suposta intoxicação e alergia sofrida pelo reclamante não foi o motivo do afastamento previdenciário, que teve como causa a síndrome do pânico, doença de natureza psiquiátrica, conclui-se que o reclamante não tem direito à reintegração ao emprego, não havendo conduta ilícita do empregador por ter procedido à extinção do contrato de trabalho. Recurso improvido no particular.

(RO-0011137-51.2018.5.18.0121, Relatora: Desembargadora KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 25/11/2019)

JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDOTA. ASSÉDIO SEXUAL.

O Texto Consolidado, em seu art. 482, elenca critérios taxativos quanto à tipificação das infrações passíveis de serem cometidas pelo empregado, e que podem constituir justa causa à ruptura contratual pelo empregador. O ônus da prova do ato faltoso incumbe ao empregador. Demonstrado de forma cabal o assédio sexual cometido pelo empregado, válida a justa causa.

(ROT – 0010516-27.2019.5.18.0054, Relatora: Desembargadora KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 25/11/2019)



MANDADO DE SEGURANÇA. PENHORA EM DINHEIRO. BLOQUEIO DE CONTAS BANCÁRIAS. EXECUÇÃO PROVISÓRIA. POSSIBILIDADE.

A determinação de bloqueio de valores nas contas bancárias da executada em sede de execução provisória não fere direito líquido e certo desta, a teor do disposto no art. 835, I e § 1º, do NCPC. Todavia, em atenção ao disposto no art. 805 do NCPC e nos termos da orientação vertida na OJ 93 da SDI-1 do TST, a penhora em dinheiro deve ser limitada a 10% do faturamento da devedora.

(MSCiv-0010104-64.2019.5.18.0000, Relatora: Desembargadora IARA TEIXEIRA RIOS, Tribunal Pleno, Publicado o Acórdão em 26/11/2019).



TRANSPORTE DE ASFALTO QUENTE. INSALUBRIDADE EM GRAU MÉDIO (20%).

Tratando-se o asfalto de hidrocarboneto derivado do petróleo bruto, com massa molecular elevada, contendo ainda silicosas, calarias, breu, betume, entre outros, faz jus o trabalhador ao adicional de insalubridade em grau médio, nos termos do Anexo 13 da NR-15 da Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho, salientando-se que a análise da exposição ao agente nocivo, no caso, se dá pelo aspecto qualitativo, não importando o tempo de exposição ao longo da jornada.

(RORSum-0010355-67.2019.5.18.0102, Relatora: Desembargadora IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 25/11/2019).

“AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTES.

A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.” (Súmula 371 do c. TST).

(PROCESSO TRT – ROT-0010111-62.2014.5.18.0281, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 25/11/2019)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. AGENTE BIOLÓGICO. EMPREGADO DE FRIGORÍFICO.

Os empregados que atuam em frigorífico e mantêm contato com animais mortos destinados ao consumo humano não fazem jus ao adicional de insalubridade em decorrência de agentes biológicos, por ser presumível a higidez sanitária. Portanto, não se enquadram nas hipóteses de trabalho com animais infectados ou deteriorados, previstas no Anexo XIV da NR-15.

(RORSum-0010544-45.2019.5.18.0102, Relatora: Desembargadora IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 25/11/2019)



“LEI Nº 13.467/17. ART. 878. EXECUÇÃO TRABALHISTA. IMPULSO OFICIAL. IMPOSSIBILIDADE.

A inteligência do art. 878 da Lei n. 13.467/17 preconiza ser permitida a execução de ofício apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado. Desse modo, com as alterações trazidas pela Reforma, a execução trabalhista deixou de ser movimentada ‘ex officio’ pelo juiz para depender da iniciativa das partes, exceto quando elas não tenham procurador constituído nos autos, ou seja, no exercício do ‘jus postulandi’. No caso, considerando que as partes estão regularmente representadas, com o advento da Reforma, tem-se que a determinação proferida de ofício pela Exma. Julgadora da execução está condicionada ao prévio requerimento dos litigantes, o que não ocorreu. Agravo de petição a que se dá provimento” (AP-0010106-97.2017.5.18.0131, Relator Des. Eugênio José Cesário Rosa, 2ª Turma, data do julgamento: 19-9-2018).

(PROCESSO TRT – AP-0010354-26.2017.5.18.0011, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 25/11/2019)



**DANO MORAL.
FERROVIÁRIO. AUSÊNCIA
DE BANHEIRO NAS
ESTAÇÕES.**

Tão-somente o não cumprimento da norma regulamentadora, quanto à existência de banheiros apropriados no ambiente de trabalho, já dá ensejo ao dano de ordem moral, pois o empregador deixa de propiciar condições dignas de trabalho aos seus operários.

(RO – 0010251-89.2018.5.18.0141,
Relator: Juiz Convocado ISRAEL
BRASIL ADOURIAN, 1ª Turma,
Publicado o Acórdão em 25/11/2019).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA. NÃO CARACTERIZAÇÃO.

A dispensa discriminatória caracteriza-se pela distinção, exclusão ou preferência com fundamento em preconceito de sexo, cor, estado civil, idade ou qualquer outro motivo que, em regra, altere a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego, de forma infundada, em clara ofensa ao princípio isonômico previsto no artigo 5º, caput, da Constituição Federal, cabendo ao empregado, o encargo de provar que foi vítima de discriminação ou sanção em razão de doença.

(PROCESSO TRT – ROT-0010165-23.2019.5.18.0129, Relator: Desembargador PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 05/11/2019).



“RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO ACOMETIDO DE DOENÇA GRAVE. CÂNCER. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

1. O Tribunal Regional reformou a sentença para afastar o reconhecimento de dispensa discriminatória, e excluir da condenação a determinação de reintegrar o autor, de pagar os salários vencidos e demais vantagens, desde a demissão, e a indenização por danos extrapatrimoniais. Extrai-se do acórdão regional que o autor foi diagnosticado com as seguintes patologias durante a contratualidade (02/07/1992 a 23/10/2014): a) tumor maligno na parótida direita, em 2005; b) infarto do miocárdio e foi submetido à cirurgia para colocação de stent, em 2012; c) novo nódulo foi encontrado na glândula parótida do lado esquerdo, demandando tratamento oncológico, em 2013. O autor foi dispensado sem justa causa em outubro de 2014.

2. A dispensa discriminatória é prática amplamente censurada no ordenamento jurídico pátrio, vedado por normas internacionais (Convenção 111 da OIT), constitucionais (arts. 1º, III, 3º, IV, 7º, XXXI, da CF/88) e infraconstitucionais (Lei 9.029/1995). Com efeito, o princípio da não discriminação constitui vetor axiológico e normativo com irradiações em normas infraconstitucionais, materiais e processuais. Diante desse panorama, foi editada a súmula 443 do TST, atribuindo ao empregador o ônus da prova da legalidade da dispensa de empregado acometido por doença estigmatizante. 3. No caso, o câncer é doença causadora de estigma e preconceito, pelo que competia à reclamada a prova da legalidade da dispensa perpetrada. Hipótese em que se reestabelece a sentença. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido”. (RR - 25925-10.2014.5.24.0003, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 20/06/2018, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018)

(RO-0012009-54.2017.5.18.0007, Relator: Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 10/09/2019).



CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA - INDENIZAÇÃO A TÍTULO DE DANOS MORAIS.

A dispensa do reclamante ocorreu no dia 13/03/2019, em razão do término do contrato por prazo determinado. Não havendo prova nos autos de que a reclamada, ao providenciar o desligamento do autor, tivesse conhecimento da doença, não há que se falar em dispensa discriminatória. Recurso ordinário a que se nega provimento.

(ROPS-0010409-33.2019.5.18.0102, Relatora: Desembargadora IARA TEIXEIRA RIOS, 1ª Turma, Publicado o Acórdão em 10/09/2019).

REINTEGRAÇÃO. DANOS MORAIS. EMPREGADO COM DOENÇA NÃO ENQUADRADA COMO GRAVE, CONTAGIOSA OU ESTIGMATIZANTE. NÃO APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 443 DO TST.

Apenas em se tratando de empregado com doença grave que suscite estigma ou preconceito, a dispensa discriminatória é presumida, nos termos da Súmula nº 443 do TST. Não sendo este o caso dos autos e não tendo o reclamante demonstrado o fato constitutivo de seu direito, a manutenção da sentença que julgou improcedentes os seus pleitos, é medida que se impõe.

(PROCESSO TRT - RO - 0010554-50.2018.5.18.0191, Relator: Desembargador ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª Turma, Publicado o Acórdão em 05/11/2019)

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. EMPREGADA DOMÉSTICA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE (CÂNCER). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. DANOS MORAIS.

1. Caso em que a Corte de origem imputou à reclamante, portadora de doença grave que suscita estigma ou preconceito (câncer), o ônus da prova quanto à natureza discriminatória da dispensa. 2. Decisão que contraria os termos da Súmula 443 do TST, segundo a qual ‘Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito’. 3. Uma vez reconhecida a natureza discriminatória da dispensa da reclamante, faz ela jus ao recebimento da remuneração relativa ao período de afastamento em dobro, nos moldes do art. 4.º, II, da Lei 9.029/95, bem como à indenização por danos morais, no valor de R\$ 10.000,00. Recurso de revista conhecido e provido”. (RR-465-58.2015.5.09.0664. Relatora Ministra: Delaíde Miranda Arantes. Data de Julgamento: 09.08.2017. 2ª Turma. Data de Publicação: DEJT 18.08.2017.) Recurso patronal desprovido.

(PROCESSO TRT – RORSum-0011420-10.2019.5.18.0131, Relatora: Juíza convocada CLEUZA GONÇALVES LOPES, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 11/11/2019).

DISPENSA INJUSTIFICADA. NÃO DEMONSTRAÇÃO DE MOTIVO DISCRIMINATÓRIO. LEGALIDADE.

Embora a dispensa sem justa causa esteja inserida no poder potestativo do empregador, além dos limites legais e normativos, ainda pode ser declarada ilegal, caso demonstrado o caráter discriminatório da medida, prova a ser produzida pelo autor ou por evidência. No caso, a prova era necessária e não foi produzida, razão pela qual mantém-se a r. sentença, no particular.

(PROCESSO TRT - ROT – 0011584-90.2018.5.18.0007, Relator: Desembargador EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 15/10/2019).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. ÔNUS DA PROVA.

Em regra, é direito potestativo do empregador à resilição contratual, sem justa causa. A Súmula 443 do TST orienta que se presume discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, cabendo ao empregador o ônus de desconstituir tal presunção. Todavia, quando constatada que a moléstia acometida ao trabalhador não se reveste daquelas características, remanesce com este o ônus de comprovar a existência do caráter discriminatório da dispensa.

(ROT – 0010451-85.2019.5.18.0101, Relator: Desembargador EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 10/10/2019).



DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR DOENÇA. ÔNUS DA PROVA.

Via de regra, é direito potestativo do empregador ao rompimento do vínculo de emprego, sem justa causa. Todavia, a Súmula 443 do TST orienta que se presume discriminatória a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, cabendo ao empregador o ônus de desconstituir tal presunção, o que não ocorreu na hipótese dos autos. Recurso patronal que se nega provimento.

(RO-0010264-47.2019.5.18.0111, Relator: Desembargador PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 14/10/2019).

DANOS MORAIS. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA POR DOENÇA.

Para o reconhecimento de dispensa discriminatória por doença é imprescindível a presunção de que a doença cause estigma ou preconceito ou a comprovação de que a extinção do contrato tenha sido discriminatória em decorrência da doença diagnosticada na obreira. Não se verificando nenhuma destas hipóteses, não é devida reparação por danos morais por dispensa discriminatória decorrente de doença.

(RO-0011462-91.2018.5.18.0261, Relatora: Desembargadora SILENE APARECIDA COELHO, 3ª Turma, Publicado o Acórdão em 29/07/2019).

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. PRELIMINAR DE NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. (...). DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. EMPREGADO PORTADOR DE CÂNCER NO DUODENO.

1. Caso em que o Reclamante, portador de neoplasia maligna (câncer) no duodeno desde julho/2014, afastou-se do trabalho e percebeu auxílio-doença previdenciário de agosto de 2014 a março de 2016, e tão logo retornou às atividades, no dia 05/04/2016, foi dispensado, sem justa causa.

2. A jurisprudência desta Corte, a partir do julgamento do processo E-ED-RR-68-29.2014.5.09.0245, datado de 04/04/2019, de relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, sedimentou-se no sentido de considerar a neoplasia maligna (câncer) como doença grave que causa estigma, aplicando, a tais casos, para fins de presunção quanto à dispensa discriminatória, o disposto na Súmula 443 desta Corte.

3. A Súmula 443 deste Tribunal, entretanto, estabelece uma presunção relativa de discriminação na dispensa do portador da doença grave que cause estigma ou preconceito, que pode ser elidida por prova em contrário, de cujo ônus constitui encargo do empregador.

4. No caso concreto, todavia, o Tribunal Regional registrou que a Reclamada não obteve êxito em produzir prova que corroborasse sua tese defensiva (diminuição da atividade econômica com redução do quadro dos seus funcionários), consignando, expressamente, que ‘a empregadora não logrou provar qualquer motivo de ordem econômica, financeira ou técnica, ainda que conjuntural, que justificasse a dispensa do obreiro logo após a alta previdenciária’. 5. Desse modo, os argumentos deduzidos no recurso patronal não infirmam a conclusão adotada pela Corte *a quo*, no sentido de que ‘a dispensa sem justa causa do empregado portador de câncer presume-se discriminatória, restando clara, nos autos, a ausência de prova em contrário, cujo ônus pesava sobre os ombros da empregadora’, conclusão, aliás, que demonstra consonância com o entendimento da SbDI-1 deste Tribunal. Agravo a que se nega provimento”. (Ag-AIRR-11334-15.2016.5.03.0017, 5ª Turma, Redator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 16/08/2019).

(PROCESSO TRT - ROT – 0010784-43.2019.5.18.0002, Relatora: Desembargadora KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE, 2ª Turma, Publicado o Acórdão em 16/09/2019).