



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
Secretaria de Documentação



EMENTÁRIO EM DESTAQUE

Edição n. 16

1º de janeiro a 31 de janeiro de 2022

O Ementário em Destaque é mantido pela
Seção de Sistematização de Jurisprudência

Dúvida, sugestão ou crítica?
Envie e-mail para sedoc.juris@trt3.jus.br
(31) 3238-7872

[Acesse todas as edições](#) do Ementário em Destaque

Índice de temas

I. Pandemia - Corona Virus Disease 2019 (COVID - 19) - Dano Moral	3
II. Assédio Moral - Caracterização	3
III. Pessoa Com Deficiência / Trabalhador Reabilitado - Reserva De Mercado De Trabalho	4

I. Pandemia - corona virus disease 2019 (covid - 19) - dano moral

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. SEQUELAS PÓS-COVID-19. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

1. Conforme ressei do conjunto probatório, a Reclamante contraiu Covid-19, que deixou sequelas na locomoção da empregada.
2. A Covid-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus (Sars-CoV-2) e embora na maioria dos casos manifeste-se com sintomas leves, como febre, cansaço e tosse seca, algumas pessoas podem apresentar sintomas preocupantes e ficarem gravemente doentes, com sequelas comprometedoras, sendo certo que a vacinação trouxe moderação nos efeitos da doença mas não a sua erradicação, tampouco a eliminação da gravidade em alguns casos.
3. Como relatado pelo perito, "outra característica desta síndrome e que deve ser levada em conta no caso concreto, é que os sintomas aparecem depois que a infecção passou da fase aguda, ou seja, os sintomas da síndrome pós-COVID, especialmente os mais graves como fraqueza muscular, aparecem de forma tardia à ocorrência da infecção e não de forma concomitante. Por isso o quadro é chamado de PÓSCOVID".
4. Nesse contexto, implicando a Covid-19 em complicações na locomoção da empregada, com desdobramentos passíveis de afetar o regular desempenho das atividades, a doença passa a ser estigmatizante em razão do quadro clínico peculiar apresentado como sequela, no caso concreto.
5. Tais circunstâncias levam a se considerar discriminatória a dispensa da empregada logo após o retorno da licença médica, sendo certo que, nos termos da Súmula 443/TST, presume-se sob tal viés a dispensa de empregado portador de doença estigmatizante, pois viola princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV) e ainda o direito do trabalhador à relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I).
6. Cumprida à Reclamada o encargo probatório de que a dispensa decorreu de outra conjuntura, encargo do qual, porém, não se desincumbiu.
7. O dano moral, nessa hipótese, apresenta-se *in re ipsa*, e independe de prova. Indenização que se defere.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010369-56.2022.5.03.0169 (ROT); Disponibilização: 11/01/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 720; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relatora: Desembargadora Denise Alves Horta)

II. Assédio Moral - Caracterização

MOBBING LABORAL. DANOS MORAIS. A configuração da responsabilidade civil submete-se à presença de três pressupostos: a) erro de conduta do agente, por ação ou omissão, dolosa ou culposa do ofensor; b) ofensa a um bem jurídico (dano); e c) nexos causal entre a conduta do ofensor e o dano verificado. Presentes os sobreditos pressupostos, tem a vítima o direito às reparações pelos danos morais sofridos (dor e constrangimento impostos). Lado outro, o assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando o empregador utiliza-se de seu poder diretivo, fiscalizatório ou

disciplinar, de forma exacerbada, abusiva, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de seu empregado. E, embora possa se caracterizar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, até mesmo entre colegas, o terrorismo psicológico mais frequente é aquele denominado assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Pressupõe uma prática de perseguição constante à vítima, de forma que lhe cause um sentimento de desqualificação, incapacidade e despreparo frente ao trabalho. Cria-se, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado uma sensação de descrédito de si próprio, levando-o ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. Tendo em vista que se trata de um instituto com a sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. Nesta ordem de ideias, a maneira mais segura para se avaliar a caracterização do assédio se efetiva mediante a análise do caso concreto. Insta salientar que, nos termos do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e sadio, inclusive psicologicamente. Além disso, é vedado tratamento discriminatório ao trabalhador, nos termos do art. 1º da Lei 9.029/95. São também várias as normas internacionais que orientam o intérprete sobre tal aspecto, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1969) que vedam o tratamento discriminatório de qualquer espécie, incluindo-se, aqui, a condição de litigar na Justiça do Trabalho. Em sintonia com a não discriminação em matéria de trabalho e emprego, a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) afasta do ambiente laboral qualquer ato que vise distinguir ou excluir um determinado empregado, destruindo ou alterando a igualdade de oportunidade e tratamento por motivo injustamente desqualificante.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010239-17.2017.5.03.0048 (ROT); Disponibilização: 13/01/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)

III. Pessoa com deficiência / trabalhador reabilitado - reserva de mercado de trabalho

DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO. GARANTIA DE EMPREGO INDIRETA. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. ART. 1º, III, ART. 3º IV, ART. 7º artigo 7º, XXXI. ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. LEI 13.146/2015. ART. 93 DA LEI 8.213/91. A garantia de emprego indireta consiste no fato de que a dispensa do empregado com deficiência ou reabilitado somente será possível após a contratação de substituto de condição semelhante. Nesse sentido, ementa extraída do brilhante acórdão proferido pela 3ª Turma do eg TST, cujo Relator foi o Ministro Mauricio Godinho Delgado: "AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . AÇÃO DECLARATÓRIA. NÃO PREENCHIMENTO DA COTA LEGAL. MEDIDAS DO ART. 93 DA LEI 8.213/91 NÃO COMPROVADAS. BASE DE CÁLCULO. TOTAL DE EMPREGADOS. RESTRIÇÃO ACERCA DA FUNÇÃO OCUPADA PELO TRABALHADOR. EXCLUSÃO DO CARGO DE MÓTORISTA DE CARGAS. LIMITAÇÃO INDEVIDA . ART. 93 DA LEI 8.213/91. DETERMINAÇÃO DE ABSTENÇÃO DA UNIÃO DE IMPOR SANÇÕES ADMINISTRATIVAS À

REQUERENTE EM DECORRÊNCIA DO NÃO PREENCHIMENTO DAS COTAS. INDEVIDA. NORMAS JURÍDICAS DE CARÁTER IMPERATIVO, CRIANDO UM SISTEMA DE COTAS INCLUSIVAS, INSTITUÍDAS PELA LEI n. 8.213, DE 1991 (art. 93), COM SUPORTE NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 (arts. 1º, III; 3º, IV; 7º, XXXI), INCLUSIVE EM SEU CONCEITO AMPLO DE ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO (art. 1º, caput e incisos II, III e IV, c./c. art. 3º, caput, incisos I, II, III e IV), QUE FIXA COMO NECESSARIAMENTE DEMOCRÁTICAS E INCLUSIVAS NÃO APENAS A SOCIEDADE POLÍTICA MAS TAMBÉM A SOCIEDADE CIVIL E SUAS EMPRESAS INTEGRANTES. MICRO SISTEMA DE INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E PROFISSIONAL HARMÔNICO, IGUALMENTE, AO DISPOSTO NA CONVENÇÃO 159 DA OIT, RATIFICADA, PELO BRASIL, EM 1991, ALÉM DA CONVENÇÃO INTERNACIONAL DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, RATIFICADA, COM QUÓRUM DE EMENDA CONSTITUCIONAL, PELO BRASIL, EM 2008, A PAR DO ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - Lei n. 13.146/2015). EVIDENCIADA A CONDUTA OMISSIVA DO EMPREGADOR, SEGUNDO O TRT, COM A PRÁTICA DE ATOS INSUFICIENTES PARA DEMONSTRAR A INVIABILIDADE DO CUMPRIMENTO DAS COTAS. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro com deficiência encontrou, também, expressa e significativa matriz constitucional no artigo 7º, XXXI, da CF, que estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Logo a seguir ao advento da então nova Constituição Federal, o Brasil ratificou a Convenção n. 159 da OIT (Decreto Legislativo n. 129/91), que estipulou, em seu art. 1º, item 2, que "todo país membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade". Ainda em 1991, o Brasil também aprovou a Lei n. 8213/91, que, nesse quadro normativo antidiscriminatório e inclusivo, deflagrado em 05.10.1988, possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência (caput do art. 93 da Lei nº 8.213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. Esse micro sistema de inclusão social, econômica e profissional das pessoas com deficiência e dos trabalhadores em recuperação previdenciária foi sofrado, direta ou indiretamente, por diplomas normativos posteriores, tais como a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU e ratificada pelo Brasil em 2008, a par da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, n. 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência. Em suma, a ordem jurídica do País repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelas pessoas com deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (§ 1º, in fine, do art. 93, Lei nº 8.213/91). A propósito, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte Superior (ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09. 0670, SBDI-1/TST, Relator Ministro João Batista Brito Pereira,

DEJT 19/12/2016) já se manifestou no sentido de ser da empregadora o ônus de cumprir as exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91, não devendo ser responsabilizada apenas se comprovado o seu insucesso em contratar pessoas com deficiência, em que pese tenha empenhado esforços fáticos na busca pelos candidatos a essas vagas. Julgados desta Corte Superior. Naturalmente que se insere nesse ônus a demonstração de firmes e sistemáticos esforços, ao longo do tempo, para cumprir o micro sistema de cotas imperativo criado pela ordem jurídica, sendo inaceitável a demonstração de esforços frágeis, insuficientes e não sistemáticos no sentido do cumprimento do sistema legal, que, afinal, já existe no País há várias décadas, desde o ano de 1991. No presente caso, a Corte de origem, com alicerce na prova produzida nos autos, deixou claro que a empresa não observou o percentual mínimo estabelecido na legislação para preenchimento das vagas destinadas a pessoas com deficiência ou reabilitadas, bem como não comprovou ter empreendido esforços consistentes para o preenchimento das vagas por meio das alternativas cabíveis, com o fim de cumprir a obrigação legal. Observa-se, nesse contexto, não ter havido ação direta da Empresa no sentido de se empenhar na contratação de pessoas com deficiência. Ademais, encontrando-se correto o enquadramento jurídico conferido pelo TRT, depreende-se que, para divergir da conclusão adotada pela Corte de origem, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, o que é defeso nesta sede recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-20311-66.2015.5.04.0772, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/11/2022).

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010613-38.2018.5.03.0035 (ROT); Disponibilização: 16/01/2023, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 458; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relatora: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini)