

CONCAUSA E DOENÇA DO TRABALHO

Portador de doença agravada pelo trabalho recebe indenização após reconhecido nexo concausal

O nexo concausal é aquele que de alguma forma contribui para a produção ou o agravamento de um resultado. Nos casos que envolvem dano moral em virtude de doença ocupacional, a concausa será suficiente para configurar o dever de reparação. Foi com esse entendimento que a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho deu provimento a recurso de empregado da Cargill Agrícola S.A, portador de doença degenerativa, agravada pelas atividades desenvolvidas na empresa.

O trabalhador afirmou que sua rotina diária exigia grande esforço físico, já que empurrava carrinhos que chegavam a pesar uma tonelada e realizava movimentos bruscos e repetitivos por longos períodos e sem pausas. Após ser diagnosticado com lombalgia crônica, o trabalhador foi afastado para tratamento. Com a capacidade para o trabalho reduzida, ajuizou ação trabalhista, a fim de receber indenização pelo período do afastamento, bem como por dano moral, já que, nos termos do artigo 21, I, da [Lei 8.213/91](#), o caso se equipara a doença ocupacional.

Exame pericial concluiu que as atividades desenvolvidas não foram a causa direta da doença que acometeu o empregado, já que se trata de mal degenerativo. No entanto, o perito afirmou que os movimentos realizados contribuíram para o agravamento do quadro. A sentença reconheceu o direito do trabalhador e condenou a Cargill Agrícola ao pagamento de indenização no valor de R\$ 20 mil.

A empresa recorreu e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª

Região (Campinas/SP) reformou a sentença, pois concluiu que, como a perícia não demonstrou a existência denexo causal, não se poderia reconhecer a natureza ocupacional da doença. Portanto, não há o dever de indenizar, mesmo existindo nexo concausal, pois "em se tratando de doença degenerativa, não há se falar em concausa".

O recurso de revista do empregado foi processado na Segunda Turma, que de forma unânime reformou a decisão do Regional e restabeleceu a sentença. O relator, ministro José Roberto Freire Pimenta, adotou posicionamento recorrente do TST no sentido de que, nos casos envolvendo doença ocupacional, o nexo concausal é suficiente para configurar o dever de reparar. O ministro concluiu que "ainda que a atividade desempenhada pelo trabalhador não seja a causa única da doença que lhe acometeu, é fato que ela atuou como concausa, o que é suficiente a ensejar a reparação pretendida".

Processo: [RR - 31900-39.2009.5.15.003](#)

ACIDENTE DE TRAJETO

JT nega indenização a trabalhadora que caiu do salto alto na saída do trabalho

Uma vendedora ajuizou reclamação trabalhista contra a sua ex-empregadora, dizendo que era obrigada a trabalhar de salto alto, e que por isso, na saída do trabalho, ao atravessar uma avenida, tropeçou e caiu. O tombo provocou alguns ferimentos. Alegou que a reclamada recusou-se a emitir a Comunicação do Acidente de Trabalho CAT, que somente foi obtida por meio do sindicato profissional, tendo o INSS lhe concedido o benefício de auxílio doença, quando deveria ter reconhecido a existência do acidente do trabalho.

Por isso requereu indenização por danos morais e materiais.

Mas será que cair do salto na saída do trabalho caracteriza acidente de trabalho? De acordo com a juíza Andréa Rodrigues de Moraes, que julgou o caso na 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a resposta é não.

Segundo observou a juíza, as provas demonstraram que a reclamante sofreu acidente fora do ambiente de trabalho, depois de encerrar sua jornada diária e, por isso, a queda não pode ser enquadrada como acidente de trabalho. Ela esclareceu que a hipótese também não pode ser caracterizada como acidente de percurso, já que, como o fato se deu após o expediente, não se pode afirmar qual seria o real percurso que ela seguia ao atravessar a pé a avenida.

Para a julgadora, a alegação de que a empresa obrigava a reclamante a usar salto alto como uniforme de trabalho não altera essa conclusão. Primeiramente, porque a própria testemunha da empregada afirmou que a escolha do tamanho do salto ficava por conta das vendedoras. E, segundo, *"porque o suposto motivo da queda sofrida pela autora não é capaz de alterar a natureza do acidente que lhe acometeu"*, completou.

No que diz respeito à emissão da CAT pela empregadora, no entender da magistrada, não há como atribuir qualquer responsabilidade à ré, pois, conforme previsto no [§ 2º](#) do artigo [22](#) da Lei nº [8.213/1991](#), o empregador não é o único que pode fornecer esse documento. Ele pode ser emitido por médico, pelo sindicato ou até mesmo pela trabalhadora. No mais, a CAT foi devidamente emitida pelo sindicato profissional, não existindo qualquer prova de que a trabalhadora tenha tido prejuízo com o recebimento do auxílio-doença em lugar do auxílio acidente pretendido, em razão de eventual divergência quanto ao emitente da CAT, e não em consequência do seu enquadramento legal.

Com esse entendimento, a magistrada julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais e materiais. A reclamante interpôs recurso ordinário, alegando que ficou provado o acidente de trabalho, uma vez que o mesmo ocorreu na saída do trabalho e foi causado pelo uso de salto alto, exigido como uniforme pela reclamada. Mas a Turma julgadora manteve a decisão de 1º Grau, sustentando que não existe prova de que o calçado utilizado pela reclamante, por imposição da reclamada, tenha causado maior risco de queda para a trabalhadora, pois o uso de saltos altos, na forma comprovada pelos depoimentos, em

nada supera o risco habitual a que se sujeita o homem e a mulher médios comuns ao caminhar com habitualidade pelas ruas e avenidas das grandes cidades.

(0001397-50.2012.5.03.0007 RO)

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA E ABUSIVA

Souza Cruz é condenada por dispensa discriminatória de empregado com câncer nos rins

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Souza Cruz S.A. contra condenação à reintegração e ao pagamento de indenização de R\$ 10 mil por danos morais pela dispensa de um auxiliar administrativo com neoplasia maligna nos rins, considerada discriminatória. A Souza Cruz alegou que o motivo da dispensa seria a reestruturação do setor onde o empregado trabalhava, mas, segundo o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, não houve prova neste sentido.

No recurso, a empresa argumentou que a condenação, baseada em presunção da dispensa discriminatória, teria violado os artigos 818 da [CLT](#) e 333 do [CPC](#) e contrariado a [Súmula 443](#) do TST, porque a neoplasia maligna (câncer) não pode ser considerada doença estigmatizante. Por isso, caberia ao trabalhador provar a discriminação, ônus do qual não teria se desincumbido. Sustentou também que teria agido no exercício de seu poder diretivo, sem nenhuma intenção discriminatória.

O relator do recurso de revista, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, ressaltou que, embora o Tribunal Regional tenha partido da presunção de dispensa discriminatória, a conclusão foi com base na prova produzida. Ele entendeu que houve realmente discriminação, pois a empresa tinha conhecimento da doença e dispensou o auxiliar conjuntamente com outros dois funcionários, os quais, por sua vez, foram acusados de fraude e despedidos por justa causa. "O setor que o profissional trabalhava tinha dez empregados, sendo que apenas os dois acusados de fraude e ele foram despedidos, sob a alegação de reestruturação, o que, a toda evidência, não ocorreu, tendo em vista a manutenção dos demais empregados e do próprio setor", assinalou.

Para o relator, com a conclusão do Regional no sentido de que a discriminação ficou efetivamente demonstrada, e não apenas presumida, não cabe as alegações de contrariedade a súmula e de violação legal. Quanto à condenação por danos morais, Corrêa da Veiga explicou que não houve violação dos artigos 186 e 927 do [Código Civil](#) e 5º, incisos V e X, da [Constituição da República](#), como apontava a empresa.

Durante a sessão da Sexta Turma, a defesa da Souza Cruz insistiu no argumento de que não houve discriminação na dispensa e de que o câncer não pode ser considerada doença estigmatizante. "Ninguém disse aqui, nem o TRT, que a doença é estigmatizante, mas não deixa de ser grave", afirmou o relator, ao manter seu voto.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: [RR-20168-81.2015.5.04.0027](#)

DEBATE: Tratamento contra câncer dá direito à estabilidade em emprego?

RESPONSABILIDADE SUBJETIVA OU OBJETIVA EM RAZÃO DO ACIDENTE DE TRABALHO

Em acórdão publicado em 24/8/18, a 3ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão de relatoria do ministro Alberto Bresciani, deu provimento ao recurso de revista para reformar acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região e, adotando a teoria da responsabilidade civil objetiva prevista no artigo 927, parágrafo único do [Código Civil](#), condenar a empregadora, empresa de segurança e vigilância, ao pagamento de indenização aos herdeiros de um vigilante que morreu assassinado durante o expediente.

O empregado trabalhou na empresa de 2007 a 2014. Ele cumpria escala com outro colega quando, às 17h30, houve um acidente

entre dois veículos, e um deles se chocou contra o muro da empresa. Os dois ouviram o estrondo e se dirigiram ao local do acidente, e o vigilante pediu aos motoristas que permanecessem no local até que uma viatura policial chegasse. Um dos envolvidos no acidente desesperou-se e atirou contra o empregado, matando-o, e, em seguida, atirou contra si próprio, vindo também a falecer.

Para o relator, nos casos que envolvem o exercício de atividade de risco na execução do contrato de trabalho, é dispensável o exame da culpa do empregador, bastando a comprovação do dano e do nexa causal como requisitos ao dever de indenizar. Condenou-se a empregadora ao pagamento de indenização moral no valor de R\$210.000,00 (duzentos e dez mil reais).

Também a 8ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, em acórdão publicado em 24/8/2018, de relatoria da ministra Maria Cristina Peduzzi, reformou o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região que afastara pedido de condenação de empresa petroleira ao pagamento de indenização por acidente sofrido por empregado em plataforma marítima.

O acidente ocorreu em janeiro de 2001 e o empregado havia subido na torre para prender uma mangueira quando seu cinto de segurança se despreendeu da cadeira de segurança e ele caiu de uma altura de 30 metros. O petroleiro foi aposentado por invalidez decorrente de sequelas definitivas em membros inferiores e superiores e faleceu em 2010 em acidente automobilístico.

Para a ministra relatora, acompanhada por unanimidade, a previsão de responsabilidade subjetiva do empregador (que exige a comprovação de culpa ou dolo), na forma do artigo 7º, inciso XXVIII, da [Constituição da República](#), não impede a aplicação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, que prevê a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. Determinou-se assim o retorno dos autos ao Tribunal Regional para que julgue o pedido indenizatório.

STF ???

O Supremo Tribunal Federal (STF) vai decidir em repercussão geral a natureza jurídica da responsabilidade do empregador de reparar danos a empregado, decorrentes de acidente do trabalho, conforme prevê o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal. A decisão foi proferida em acórdão no processo RE 828.040, publicada no dia 9 de novembro deste ano. Apesar da decisão, ainda não há data para julgamento do tema no plenário do STF.

SALÁRIO MATERNIDADE



- **Licença - maternidade é diferente de salário maternidade**
- **Justa causa e a pedido?**
- **Confusão no TST sobre a estabilidade das provisórias no emprego**
- **Culpa recíproca e justa causa – fim da estabilidade?**
- **Os problemas sociais da estabilidade da grávida**
- **HOMEM (2017) – já pode receber salário maternidade.**
- **Adoção mesmo tratamento que o parto**
- **STJ e TNU – salário maternidade para menor de 16 anos sim !!!! A norma é de proteção.**

- E o homem que recebe salário maternidade tem direito à estabilidade?

TST JULHO 2019

TST reconhece estabilidade de gestante mesmo em parto de natimorto

A 2ª turma do TST reconheceu o direito à estabilidade assegurada à gestante a uma auxiliar de limpeza que perdeu seu filho no 2º mês de gravidez. Para o colegiado, a garantia provisória de emprego prevista na CF não faz ressalva ao natimorto.

O caso

A auxiliar trabalhou por dois meses com contrato de experiência, sendo dispensada posteriormente. Embora ela tenha tido conhecimento da gravidez um mês depois da rescisão, o fato, segundo a empresa, não lhe foi comunicado.

Com dois meses de gestação, a auxiliar perdeu a criança em aborto espontâneo. Meses depois, ela entrou com reclamação trabalhista contra o ex-empregador para pedir indenização correspondente aos salários do período de estabilidade, desde o início da gravidez até cinco meses após o parto.

O juízo da 23ª VT de São Paulo/SP e o TRT da 2ª Região indeferiram o pedido da auxiliar. Na interpretação do TRT, o direito à indenização substitutiva do período de estabilidade só deveria ser concedido da data da dispensa da auxiliar até a data do óbito do feto, e não até cinco meses após o aborto.

Estabilidade confirmada

Relatora, a ministra Delaíde Miranda Arantes adotou o disposto no ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Segundo a ministra, ao prever a estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o artigo não faz qualquer ressalva ao natimorto. “Logo, é forçoso concluir que a garantia provisória de emprego prevista no referido dispositivo não está condicionada ao nascimento com vida”.

- Processo: [1001880-03.2016.5.02.0023](#)

NATIMORTO. GESTANTE. GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO DE CINCO MESES APÓS O PARTO (ART. 10, II, B, DO ADCT)

A mulher que se submete a parto, mesmo sendo o filho natimorto, não perde o direito à garantia provisória no emprego até cinco meses após o parto. O art. 10, II, b, do ADCT não a condiciona ao nascimento com vida da criança. A proteção que visa a Constituição não é

só da criança, mas também da genitora. Além de pretender assegurar a formação do vínculo afetivo, também tenciona a recuperação física e mental da mãe, tanto da gestação quanto do parto em si. Sem qualquer diferença - com a criança viva ou morta - existe toda a dificuldade da gestação a legitimar a constância do direito, senão até mais, pela agregação da dor pela morte. Não se cogita da concessão de indenização substitutiva parcial, limitada até duas semanas após o parto, por aplicação analógica do art. [395](#) da [CLT](#), pois a situação não se confunde com aborto (expulsão ou extração de um embrião ou feto voluntariamente).
Recurso da Autora a que dá provimento.

Art. 395 DA CLT - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

A Juíza argumentou que como tratava-se de um parto de natimorto, a estabilidade provisória era devida da maneira em que o artigo acima descreve. Isto é, duas semanas de repouso remunerado após o parto. E ainda asseverou que o período de estabilidade está diretamente relacionado ao nascimento com vida da criança, não sendo o caso relatado nos autos.

Em análise aprofundada, a 7ª Turma do TRT-9 entendeu que não se aplica o artigo [395](#), [CLT](#) ao caso, e sim a garantia provisória genérica, sob a premissa de que o artigo 10, II, b, do ADCT não a condiciona o nascimento com vida da criança para a concessão de tal estabilidade. Ademais, ainda fundamentou sua decisão na proteção do nascituro e da genitora em questão, visando sua recuperação física e mental do ocorrido, amparando o vínculo afetivo criado.

DISCUSSÃO: O EMPREGADOR TAMBÉM NÃO TEM O DIREITO SUBJETIVO A REINTEGRAR?

Quem paga o salário maternidade????

Mulheres com carteira assinada, a empresa paga o salário integral e depois tem o repasse feito pelo INSS. A empresa que concede a ampliação de dois meses da licença, o empregador paga a totalidade desses salários e depois desconta o valor inteiro do imposto de renda. Para as autônomas ou que exercem trabalho doméstico, o pedido da licença tem que ser feito diretamente na Previdência, que se encarregará dos pagamentos. Já quem possui mais de um vínculo empregatício têm direito a receber o salário-maternidade relativo a cada um dos empregos.