

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO TRT 7ª REGIÃO 2021

ENUNCIADO 197/2021

COVID-19. PANDEMIA MUNDIAL. ART. 502 DA CLT. CARACTERIZAÇÃO DE FORÇA MAIOR PARA FINS DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE.

Nos termos do art. 502, inciso II, da CLT, a ocorrência de força maior só autoriza o pagamento da metade da indenização de 40% do FGTS quando ocorrer a extinção da empresa ou de um de seus estabelecimentos.

ENUNCIADO 198/2021

TELETRABALHO. MPS 927/2020 e 1.046/2021. INSTITUIÇÃO UNILATERAL. VIGÊNCIA DA NORMA DE CARÁTER TEMPORÁRIO.

1. A possibilidade de instituição unilateral do regime de teletrabalho pelo empregador está limitada aos períodos de vigência das Medidas Provisórias 927/2020 (art. 4º) e 1.046/2021.
2. Findo o prazo de vigência das normas emergenciais, o regime de trabalho volta a ser regido pela legislação ordinária (art. 75-C, §§1º e 2º, da CLT), não havendo direito de qualquer das partes à sua manutenção, salvo novo ajuste bilateral.

ENUNCIADO 199/2021

PANDEMIA COVID-19. TELETRABALHO EMERGENCIAL. RETORNO AO TRABALHO PRESENCIAL. PERÍODO DE TRANSIÇÃO. NÃO APLICAÇÃO.

O retorno ao trabalho presencial do empregado colocado unilateralmente em regime de teletrabalho como alternativa de manutenção do emprego em virtude do estado de emergência decorrente da pandemia COVID-19 prescinde do período de transição mínimo de quinze dias previsto no art. 75-C, §2º, da CLT.

ENUNCIADO 200/2021

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. CABIMENTO.

1. No julgamento das ADI's 6.342, 6.344, 6.346, 6.352 e 6.354, o STF declarou a inconstitucionalidade do art. 29 da Medida Provisória 927/2020, consignando que a problemática deve ser analisada à luz do art. 7º, XXII, da CF, que garante aos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".
2. Cabe ao empregador o cumprimento e fiscalização das normas de segurança e saúde laborais, consoante art. 157, I e II, da CLT.
3. Sendo assim, cabe à empresa o ônus probatório quanto às medidas sanitárias adotadas para a redução dos riscos de contaminação pelo labor no curso da pandemia, no ensejo da discussão acerca do caráter ocupacional da enfermidade.

ENUNCIADO 201/2021

COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. PROFISSIONAIS QUE ATUAM NA "LINHA DE FRENTE". RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR.

A COVID-19 pode ser considerada como doença ocupacional na hipótese de atividades desenvolvidas em locais com elevada possibilidade de contágio, que impliquem exposição habitual e risco extraordinário, pelo que o empregador responde de forma objetiva pelos danos sofridos pelo empregado, na forma do art. 927, § único, do Código Civil.

ENUNCIADO 202/2021

PANDEMIA COVID-19. AFASTAMENTO DA EMPREGADA GRÁVIDA DAS ATIVIDADES DE TRABALHO PRESENCIAL. ATUAÇÃO REMOTA EM ATIVIDADES DIVERSAS DAQUELAS NORMALMENTE EXERCIDAS. DESVIO DE FUNÇÃO.

MITIGAÇÃO.

Em cumprimento ao disposto no art. 1º da Lei 14.151/2021, “a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração”. Entretanto, em ordem a garantir o necessário equilíbrio contratual, observado que a obreira permanece à disposição do empregador, consoante exposto no §único do citado dispositivo legal, não se configura desvio funcional o fato de serem exigidas da trabalhadora atividades diversas daquelas normalmente exercidas, desde a exigência se dê como forma de compatibilização da atuação da obreira com o regime remoto, de caráter temporário e não implique maior especialização técnica.

ENUNCIADO 203/2021

SUSPENSÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E REDUÇÃO DE JORNADA. GARANTIA DE EMPREGO. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO SINDICAL. VALIDADE.

É válido o pedido de demissão voluntariamente formulado por empregado detentor da garantia de emprego decorrente da suspensão emergencial do contrato de trabalho ou da redução de jornada, ainda que não tenha sido submetida à homologação sindical. Por se tratar de garantia especial e precária, estabelecida como contrapartida, não se lhe é aplicável a regra do art. 500 da CLT.

ENUNCIADO 204/2021

PANDEMIA COVID-19. BANCO DE HORAS DE DEZOITO MESES. CONVIVÊNCIA COM OUTRAS MODALIDADES DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA.

I – O banco de horas de dezoito meses, instituído como alternativa de manutenção do emprego em virtude do estado de emergência decorrente da Pandemia COVID-19 não invalida outros regimes de compensação de jornada celebrados pelas partes em momento anterior;

II – As demais modalidades de compensação de jornada já celebradas pelas partes ficam com a aplicabilidade suspensa até o fim do período de validade do banco de horas especial de dezoito meses, voltado a valer normalmente após o seu encerramento, pelo prazo remanescente, se houver;

III – As horas suplementares trabalhadas antes da vigência do banco de horas especial e, portanto, com base em outro regime de compensação de jornada, não poderão ser compensadas em dezoito meses, mas no prazo originalmente estipulado.

ENUNCIADO 205/2021

PRESCRIÇÃO. PANDEMIA CORONAVÍRUS. CONTAGEM. Lei 14.010 de 10/06/2020.

De acordo com a determinação legal do art.3º da Lei 14010 de 10/06/2020, o período de tempo compreendido entre 12/06/2020 e 30/10/2020 não é computado para efeitos de contagem de prazo prescricional (bienio ou quinquenal).

ENUNCIADO 206/2021

PANDEMIA DO CORONAVÍRUS. EMPREGADO QUE SE RECUSA A RECEBER A VACINA SEM JUSTIFICATIVA MÉDICA. POSSIBILIDADE DE PUNIÇÃO, INCLUSIVE DISPENSA POR JUSTA CAUSA.

Compete às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho (art. 157 da CLT), sendo responsáveis pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador (§1º do art. 19 da Lei 8.213, de 1991).

É dever dos empregados observar as normas de segurança do trabalho e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos legais correlatos, constituindo ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador (alínea “a” do parágrafo único do art. 158 da CLT e alínea “h” do art. 482 da CLT).

A recusa injustificada do empregado em se submeter à vacinação, mesmo após esclarecido e devidamente instruído pelo empregador de sua importância e necessidade, pode caracterizar falta grave, inclusive dispensa por justa causa, com fundamento na alínea “a” do parágrafo único do art.

158 da CLT e alínea “h” do art. 482 da CLT.

ENUNCIADO 207/2021

ADIAMENTO DE AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. REQUERIMENTO UNILATERAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO.

É atribuição do Juiz, na gestão da unidade judiciária, a escolha da modalidade de audiência (presencial, remota ou híbrida), inexistindo direito líquido e certo da parte a respeito da opção pela modalidade, cabendo ao juízo analisar as circunstâncias presente em cada caso concreto.

ENUNCIADO 208/2021

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. PEDIDO DE ADIAMENTO POR DIFICULDADE TÉCNICA. ANÁLISE DO JUIZ DO CASO CONCRETO.

Cabe ao juiz, na análise do caso concreto, decidir pelo adiamento ou não da audiência telepresencial quando algumas das partes, seus advogados ou testemunhas justificarem a ocorrência de problemas técnicos.

ENUNCIADO 209/2021

AUDIÊNCIA TELEPRESENCIAL. JUSTIFICATIVA RAZOÁVEL DA DIFICULDADE DE ACESSO.

A justificativa, quanto à dificuldade de acesso à audiência telepresencial, deve ser razoável, não sendo suficiente a mera alegação de dificuldades, cabendo ao juízo apreciar em cada caso concreto.

ENUNCIADO 210/2021

FERRAMENTAS TECNOLÓGICAS. MODALIDADE DE AUDIÊNCIA. GESTÃO DO PROCESSO. DECISÃO DO MAGISTRADO.

É ato discricionário do magistrado a escolha de audiências a serem realizadas pelo modelo telepresencial, presencial ou híbrido, tendo em vista que a ele compete a livre condução do processo.