

TRT-2 mantém justa causa de empregada que trabalhou com Covid

Diante da caracterização de comportamento de risco, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade, reconheceu a justa causa aplicada a uma empregada que não observou o isolamento domiciliar nem fez uso de equipamentos de proteção ao comparecer ao local de trabalho, durante licença médica em razão de contaminação por Covid-19.

Divulgação



Funcionária não respeitou o isolamento imposto ao infectados por Covid-19

Divulgação

No caso, embora afastada do trabalho, em razão de testar positivo para o novo coronavírus, uma trabalhadora compareceu ao condomínio onde trabalhava, conversou com seus subordinados e dormiu em um dos apartamentos residenciais, conforme captado pelas câmeras de segurança. Ela teria andado algum tempo pelo lobby, conversado com o recepcionista da noite e tomado café da máquina disponível a residentes e convidados.

Após apuração dos fatos, ela foi dispensada por justa causa. Segundo a trabalhadora, a dispensa não foi legítima, pois não teria cometido nenhum ato faltoso e que não foi observada no caso a necessária proporcionalidade entre a suposta falta e a penalidade aplicada. Pediu pela reversão e condenação da empresa por danos morais. O juízo de primeira instância julgou improcedentes os pedidos.

No julgamento do recurso da ex-empregada, a desembargadora relatora, Jane Granzoto Torres da Silva, considerou o comportamento da empregada como de risco para colegas, moradores e hóspedes do condomínio.

"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, e, logo no dia 30, descuidando-se do obrigatório e intuitivo resguardo em casos tais, pernitoiu no condomínio", ressaltou a magistrada.

Para a desembargadora, inequivocamente, a ex-funcionária colocou sob risco de contágio (em qualquer

grau, mesmo que pequeno) seus colegas de trabalho e demais pessoas com quem se relacionou em sua visita, não motivada por qualquer ordem de serviço ou determinação do empregador. O fato de que ninguém que teve contato com ela se infectou, não mitiga a gravidade da conduta conscientemente adotada, reforçou Torres da Silva.

"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, pois é razoável que o empregador despenda algum tempo na apuração e avaliação dos fatos, de maneira inclusive a não incorrer em injustiças decorrentes do açoitamento na aplicação da penalidade", concluiu.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
1000978-09.2020.5.02.0444

Date Created

06/12/2021