



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo

0010517-02.2020.5.03.0181

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 04/11/2020

Valor da causa: R\$ 36.410,96

Partes:

RECORRENTE: _____

ADVOGADO: DANIEL TORRES PESSOA

RECORRIDO: _____

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: MARIA SALVIA PEREIRA
GUIMARAES



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA
DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO
11ª Turma

PROCESSO nº 0010517-02.2020.5.03.0181 (RORSum)

RECORRENTE: _____

RECORRIDA: _____

RELATOR: MARCOS PENIDO DE OLIVEIRA

RELATÓRIO

Trata-se de processo de rito sumaríssimo, dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-I da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela Reclamada, presentes os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade.

JUÍZO DE MÉRITO

JUSTA CAUSA

FALTA DE USO DE MÁSCARA NAS DEPENDÊNCIAS DA RECLAMADA, EM TEMPOS DE PANDEMIA

Busca a Reclamada a reforma da sentença que reverteu a justa causa para dispensa imotivada. Relata que no dia 16.07.2020 a Reclamante ficou sem máscara dentro da empresa, fato que tornou insustentável o vínculo de emprego. Argumenta que a Reclamante agiu de forma insubordinada e com desídia, além do mau procedimento, ao não obedecer a ordem de utilização de máscara no local de trabalho, em tempos de pandemia decorrente da COVID-19, independente do tempo da não utilização da máscara. Frisa que a Autora assinou o recibo de recebimento de máscaras e o termo



de obrigatoriedade de utilização.

Destaca que a empresa se adequou para cumprir todas as medidas dos órgãos de saúde para a não disseminação do COVID-19, inclusive forneceu máscara e álcool em gel para todos os funcionários, além de distribuir cartilhas e colar cartazes em toda a empresa e mesmo assim a Reclamante burlou a regra e laborou sem máscara protetora. Requer seja reconhecida a dispensa por justa causa, afastando-se da condenação o aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais +1/3, FGTS, multa 40% e multa art. 477 da CLT.

A admissão da Reclamante ocorreu em 04/06/2013 e a dispensa, por justa causa, em 22/07/2020.

Pois bem.

O art. 1º, *caput*, do Decreto Municipal nº 17.332/2020, desta Capital e Lei 11.019/202, dispõem sobre a utilização obrigatória de máscara em qualquer local, com o objetivo de conter a disseminação da COVID-19.

Como bem definido em sentença, restou comprovado que a Reclamada forneceu três máscaras a todos os empregados e orientou sobre a utilização, inclusive tendo entregado folders com orientações sobre a prevenção à pandemia.

A Reclamante, ao impugnar a defesa, acabou confessando que no intervalo entre um atendimento e outro deslocou a máscara para a parte inferior do rosto para restabelecer sua respiração (vide ID 4069e20 - f. 417), o que revela insubordinação, eis que obrigatório o uso da máscara protetora, que deve tampar nariz e boca ao invés de ficar no queixo, principalmente no local de trabalho, fechado, por sinal.

A conduta da Reclamante, de ter ficado sem máscara protetora, independente do tempo, coloca em risco a segurança dos outros funcionários e a empresa é a responsável por zelar por isso dentro de suas dependências. Então, se a trabalhadora colocou em risco a própria vida, bem como a vida de todos os que com ela laboravam, é necessário que sejam tomadas as devidas providências e aplicada penalidade máxima.

Além do mais, consabido que a Reclamada pode ser fiscalizada por órgãos responsáveis (Ministério Público do Trabalho) a qualquer momento e poderia até ser penalizada por ato de empregado seu, em desacordo com as regras de saúde e da empresa.

Por tais fundamentos, reformo a sentença para reconhecer que a Reclamante agiu de forma insubordinada e com desídia, além do mau procedimento, o que enseja dispensa por justa causa (Art. 482 CLT),



afastando-se a dispensa imotivada reconhecida em sentença. Por mero corolário incabível o pagamento de parcelas decorrentes da dispensa sem justa causa e constantes do dispositivo da sentença (ID 3c7b0a8), tais como aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais +1/3, FGTS, multa 40% e multa art. 477 da CLT. Fica a Reclamada eximida de realizar retificações na CTPS Obreira e de entregar nova guia CD/SD.

Este Relator dava provimento ao apelo.

Todavia, prevalece entendimento da Douta Turma, no seguinte sentido, *in*

verbis:

Manteria a sentença proferida pelo Exmo. Juiz Alexandre Reis Pereira de Barros, pelos seus próprios e jurídicos fundamentos, conforme a seguir transcritos:

"Pois bem. É fato público e notório que a máscara facial constitui meio eficaz para reduzir a disseminação do coronavírus, sendo sua utilização de uso obrigatório neste Município desde o dia 22/04/2020, nos termos do art. 1º, caput, do Decreto nº 17.332 /2020.

Nesse sentido, a testemunha, _____, afirmou que "a reclamada forneceu 3 máscaras a todos os funcionários e orientou sobre a sua utilização, inclusive com a entrega de "folders" (cf. ata de audiência; fl. 425), o que afasta os argumentos lançados na impugnação à defesa, de que a Ré não disponibilizou as cartilhas com orientações sobre a prevenção à pandemia aos empregados e que estes não receberam orientação sobre a utilização da máscara.

Aliás, a Reclamante detinha pleno conhecimento sobre a necessidade de fazer uso dessa medida preventiva, pois assumiu, na mesma peça processual, que "estava ciente de todos os riscos que a violação ao isolamento social e às medidas de segurança adotadas neste período podem acarretar à sua saúde e de toda a sociedade" (cf. fl. 418).

Logo, é evidente que a não utilização da máscara no ambiente laboral enquanto perdurar a pandemia constitui falta da Autora e, sendo incontroverso que ela a retirou durante a jornada de trabalho, cabível se torna sua punição.

Entretanto, os vídeos apresentados pela Ré mostram que a negligência ocorreu apenas por breves momentos e que, durante o curto período de filmagem (pouco mais de 13 minutos), a Autora permaneceu sentada em seu posto de atendimento - que, diga-se de passagem, é um box com barreiras frontal e laterais - predominantemente com a cabeça abaixada e apoiada sobre os braços, respeitando o distanciamento social mínimo e sem manter nenhum contato com outras pessoas, não se podendo presumir que havia risco evidente à sua saúde e à de seus colegas.

Para se cogitar a dispensa por justa causa, deve ser realizado um exame circunstancial e detido da falta cometida, atentando-se à sua natureza, seu motivo e sua gravidade, sem nunca deixar de levar em conta a conduta geral do empregado na empresa, ao longo de todo o contrato.

A aferição acerca do comportamento usual do empregado é imperiosa, não se podendo, via de regra, legitimar a aplicação da justa causa com base em um único incidente, devendo o empregador levar em conta - mormente em se tratando da pena máxima trabalhista - o passado funcional do obreiro, como um todo. E como instrumento para essa averiguação e eventual punição mais justa e razoável da conduta do empregado, deve todo empregador lançar mão da salutar gradação das penas, como medida pedagógica.

Sobre tal aspecto, percebo que desde a admissão da Reclamante, em 04/06/2013, até sua dispensa, em 22/07/2020, haviam-lhe sido aplicadas apenas duas advertências, que decorreram de faltas leves, sendo uma em 2013, por ler um jornal no posto de atendimento, e outra em 2014, por não preencher "o sistema Lig. Minas com todas as informações passadas pelo servido" (cf. fls. 142 e 144).

Desde então, nenhuma outra falta foi atribuída à Autora.

Assim, não há comprovação de nenhuma conduta desabonadora da Reclamante nos últimos seis anos de vigência do contrato de trabalho, além do que, ao tempo da dispensa, ela somava mais de sete anos de serviço, o que demonstra se tratar de empregada que se adequava às necessidades da Reclamada.



Diante desse contexto, sem de forma alguma pretender cancelar a conduta da Autora, considero que a dispensa por justa causa foi desarrazoada e desproporcional, sendo certo que a Ré poderia ter aplicado outras medidas punitivas (como advertência e suspensão) e, assim, cumprir a finalidade pedagógica de seu poder diretivo, reprimindo a conduta irregular praticada."

Portanto, vencido o Relator, nego provimento ao recurso da Reclamada, mantida a sentença.

Conclusão do recurso

Conheço do Recurso Ordinário da Reclamada, e, no mérito, vencido o Relator, nego provimento ao recurso da Reclamada. Dispensado o acórdão, nos termos do art. 163, parágrafo primeiro, do RI.

Acórdão

Fundamentos pelos quais, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária da Egrégia Décima Primeira Turma, hoje realizada, julgou o referido processo e, à unanimidade, conheceu do Recurso Ordinário da Reclamada; no mérito, por maioria de votos, negou-lhe provimento; dispensado o acórdão, nos termos do artigo 163, parágrafo primeiro, do RI; vencido o Exmo. Desembargador Relator, nos termos da fundamentação do voto.

Tomaram parte neste julgamento os Exmos. Desembargadores Marcos Penido de Oliveira (Relator), Juliana Vignoli Cordeiro (Presidente) e Marco Antônio Paulinelli de Carvalho.

Presente o Ministério Público do Trabalho, representado pela Dra. Lutiana Nacur Lorentz.

Belo Horizonte, 25 de novembro de 2020.

Secretária: Adriana Iunes Brito Vieira.



MARCOS PENIDO DE OLIVEIRA

Relator

02

