



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCCHÉ FORBES – TRABALHISTA

Agosto 2020

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Prorrogação dos Prazos para Apresentação de Defesas e Recursos nos Processos Administrativos

A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, suspendia por 180 dias os prazos para apresentação de defesa e recurso nos processos administrativos de autos de infração trabalhista e notificações de débito de FGTS.

Contudo, como a Medida Provisória nº 927/2020 não foi convertida em lei dentro do prazo constitucional, perdeu sua eficácia. Dessa forma, não há mais que se falar em suspensão dos prazos processuais para apresentação de defesa e recurso pelo prazo de 180 dias, ou seja, em tese os prazos voltaram a correr normalmente.

Entretanto, o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Coronavírus fez com que a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, em conjunto com a Secretaria de Trabalho, determinassem a suspensão do atendimento presencial ao público externo prestado pelas Unidades Descentralizadas da Secretaria de Trabalho. Essa suspensão do atendimento ao público está prevista no art. 1º

da Portaria Conjunta SEPRT/STRAB Nº 7.806, de 18 de março de 2020.

Portanto, uma vez que o atendimento ao público está suspenso durante a pandemia, o prazo final para apresentação de defesas e recursos somente vencerá no primeiro dia útil após o retorno normal dos atendimentos. Essa previsão de prorrogar o vencimento dos prazos para o primeiro dia útil seguinte quando não há expediente normal de atendimento está na Lei 9.784, de 29/01/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.

Em resumo, embora os prazos processuais não estejam tecnicamente suspensos, o prazo final para apresentação de defesas e recursos será prorrogado para o primeiro dia útil seguinte ao retorno do atendimento presencial ao público externo prestado pelas Unidades Descentralizadas da Secretaria de Trabalho, sendo certo que essa data ainda não foi definida.



Acordo de cooperação técnica entre Ministério Público do Trabalho e BNDES

O Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) assinaram acordo de cooperação técnica com o objetivo de promover ações conjuntas para adoção de práticas voltadas à preservação do emprego e da renda dos brasileiros.

O documento, firmado no dia 23/07, pelo procurador-geral do Trabalho e pelo diretor jurídico do BNDES, também prevê a realização de estudos e debates que viabilizem a adoção de medidas de contrapartida social nas ações do BNDES.

As duas instituições estreitaram o relacionamento no contexto da crise provocada pela pandemia da Covid-19, a partir da avaliação de que possuem o objetivo comum de amenizar os impactos econômicos relacionados ao desemprego, sem perder de vista a necessidade de evitar o encerramento de atividades empresariais, o que contribuiria para diminuir a oferta de postos de trabalho. “Pelo acordo, MPT e BNDES se comprometem a adotar

medidas de contrapartida social nas operações do banco. A formulação de políticas de empregabilidade será central na política de financiamento do BNDES”, afirmou o procurador-geral do Trabalho. Segundo o documento, serão promovidos estudos na formulação de políticas que garantam o nível de empregabilidade, a inclusão de disposições em caso de demissão em massa, o incentivo a programas de reinserção no mercado de trabalho, de manutenção de renda e emprego, a promoção de negociação coletiva, entre outras medidas.

Pelo acordo — que tem vigência de 5 anos, prorrogáveis por igual período —, BNDES e MPT também se comprometem a dedicar esforços para formular diretrizes, nas políticas de concessão de financiamentos, que induzam a observância de práticas de *compliance* trabalhista. Busca-se, assim, combater ações como trabalho infantil, condições análogas à escravidão, assédio moral, sexual ou outras práticas discriminatórias.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Juíza nega pedido das Lojas Riachuelo para não testar quinzenalmente funcionários de shoppings para Covid-19

A juíza titular da 20ª Vara do Trabalho de Brasília negou mandado de segurança em que uma cadeia de lojas de departamento questionava o decreto do governador do Distrito Federal que obriga a testagem quinzenal para Covid-19 de todos os trabalhadores que atuam em shopping centers. Para a magistrada, a obrigatoriedade de testar todos os empregados é imprescindível para a reabertura do comércio, diante da atual situação de emergência sanitária.

A empresa impetrou mandado de segurança para questionar o Decreto 40.817/2020, do

governo do Distrito Federal, que obriga a realização de testes para diagnosticar o novo Coronavírus em todos os funcionários de centros comerciais e shoppings centers, a cada quinze dias. A rede diz que já toma diversas medidas de prevenção e pede que não seja obrigada a realizar os testes regulares para diagnóstico da Covid-19 em seus empregados, e nem se submeter às demais regras do decreto. Alternativamente, pede que seja obrigada a fazer exame apenas nos funcionários que apresentem sintomas da doença.

Em defesa, o governo do Distrito Federal afirmou que a necessidade de realização de testes para a detecção da Covid-19 em todos os funcionários dos estabelecimentos comerciais tem como objetivo salvaguardar a saúde da população, e que o decreto se encontra dentro dos mais estritos limites de tecnicidade e precaução possíveis. O MPT se manifestou nos autos, também pelo indeferimento do pedido. Para o MPT, o decreto busca garantir a saúde e o meio ambiente do trabalho sadio e seguro dos profissionais que atuam em shopping centers e centros comerciais, com a adoção de medidas preventivas que visam a impedir a disseminação da Covid-19 no Distrito Federal.

Inicialmente, a juíza afastou a preliminar de perda de objeto pela revogação do decreto questionado. A magistrada explicou que embora o Decreto 40.817/2020, editado em maio, tenha sido expressamente revogado pela edição do Decreto 40.939/2020, no início de julho, este

novo normativo também prevê, expressamente, a manutenção da obrigatoriedade de realizar os testes de Covid-19 em todos os empregados, colaboradores, terceirizados e prestadores de serviço de shopping centers.

Quanto ao mérito, a juíza salientou que as medidas adotadas pelo governo do Distrito Federal constituem normativas de saúde pública para o enfrentamento da Covid-19, de forma que a obrigatoriedade de testar todos os empregados é imprescindível para a reabertura do comércio diante da atual situação de emergência sanitária. A magistrada concordou com a alegação do MPT, no sentido de que “um meio ambiente de trabalho saudável constitui finalidade expressa na Constituição Federal, conforme artigos 200 (inciso VIII) e 225, bem de uso comum do povo, cabendo ao empregador, no contexto da relação empregatícia, a adoção de providências tendentes ao cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho”.

Tribunal Superior do Trabalho considerou inválido auto de infração lavrado por auditor fiscal reconhecendo vínculo de terceirizado

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou inválido auto de infração lavrado por auditor do extinto Ministério do Trabalho que reconhecia o vínculo de emprego de terceiros não registrados.

Em fiscalização ocorrida em 2008, a empresa foi autuada com aplicação de multa administrativa no importe de R\$ 32.000,00 pela manutenção de 81 empregados terceirizados, que, segundo o auditor fiscal, prestavam serviços à tomadora com aparente pessoalidade e subordinação.

A empresa autuada alegou em defesa que não se poderia declarar o vínculo com a tomadora, uma vez que os trabalhadores já eram registrados pela empresa prestadora de serviços. Entretanto, o Tribunal Regional do

Trabalho da 2ª Região (SP), entendeu que, pelo fato de os terceiros prestarem serviços relacionados à atividade-fim da tomadora, caracterizaria a existência de pessoalidade e subordinação, sendo correta a autuação do auditor fiscal.

Para o Ministro relator do recurso de revista, o auditor fiscal pode declarar a existência de vínculo empregatício sem ferir a competência da Justiça do Trabalho, mas, se a questão vai além da mera constatação do vínculo de emprego e exige o enfrentamento de matéria complexa, como no caso, que requeria o reconhecimento do legítimo empregador do trabalhador que já possui anotação na CTPS, não se pode dizer que tenha atribuição para exercer o seu poder de polícia. “A competência para definir com que empresa seria possível o reconhecimento da relação de emprego é da Justiça do Trabalho”, concluiu o relator.





Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região autoriza que empresa convoque ao trabalho presencial empregados que moram com pessoas do grupo de risco para covid-19

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) entendeu que um banco não agiu de forma ilegal ao convocar para o trabalho presencial seus empregados que estavam afastados por morarem com pessoas enquadradas no grupo de risco para Covid-19.

O banco havia optado, como medida preventiva, por afastar os empregados que morassem com pessoas do grupo de risco para Covid-19. Essa medida, no entanto, foi revogada pela empresa no final de julho, sob a alegação de que a prestação dos serviços estava sendo prejudicada, e que a iniciativa teria sido mera liberalidade da companhia, já que nenhum regramento editado em virtude da pandemia previa o afastamento de tais empregados.

Diante disso, o órgão de classe dos empregados ajuizou ação para que fosse anulado o ato de convocação dos trabalhadores, sendo, inicialmente, deferido o pedido considerando que a volta de todos os trabalhadores ao serviço presencial, sem qualquer preparação,

ofereceria risco grave e iminente, já que a pandemia continua a se agravar. No entanto, ao julgar o mandado de segurança impetrado pela empresa, o Tribunal considerou a existência de decretos federais e estaduais que enquadrariam a atividade da empresa como essencial, com previsão de que as atividades fossem mantidas durante a pandemia, por serem consideradas "inadiáveis" para a população.

Além disso, o magistrado considerou que a atitude de afastar empregados que morassem com pessoas em grupo de risco, no início da pandemia, foi uma decisão tomada no âmbito do direito potestativo do empregador, sem saber ainda sobre o impacto que haveria na prestação dos serviços.

Por último, o magistrado destacou a existência de acordo coletivo firmado entre a empresa e sindicatos da categoria que prevê o teletrabalho para os empregados autodeclarados no grupo de risco para Covid-19, mas que não estende essa possibilidade a outros trabalhadores.

Empresa não está obrigada a aplicar testes periódicos de detecção da Covid-19 em seus empregados

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) entendeu que uma empresa não está obrigada a aplicar testes periódicos de detecção do novo Coronavírus em seus empregados. A decisão do Tribunal cassou liminar proferida pela 1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, que havia determinado a testagem, a cada 21 dias, de todos os trabalhadores da empresa.

Na liminar de primeiro grau, o juízo havia atendido o pedido do Sindicato de classe dos empregados. Segundo a decisão, a redução dos riscos decorrentes do trabalho por meio de normas de segurança e saúde é direito

constitucional assegurado aos trabalhadores e obrigação dos empregadores, e esse direito, no atual contexto, abrange a testagem quanto ao novo Coronavírus. O juízo também considerou que o trabalho prestado pela empresa é enquadrado como essencial e implica no contato dos empregados com grande número de pessoas, o que tornaria a testagem importante inclusive para a comunidade em geral.

Entretanto, ao julgar o mandado de segurança apresentado pela empresa, o tribunal entendeu que, embora as empresas sejam obrigadas a

implementar normas de saúde e segurança no trabalho, principalmente no contexto da pandemia do novo Coronavírus, a testagem periódica não encontra previsão nos

regramentos municipais, estaduais ou federais. A imposição da obrigação, segundo a decisão, extrapolaria o limite do razoável, já que sequer o poder público aplica a testagem à população.

Justiça do Trabalho de São Paulo entende que empresa deve indenizar empregado que adquire equipamentos para o trabalho em home office

Uma empregada de uma companhia de serviços financeiros obteve o direito de ser indenizada por despesas que teve para realizar o trabalho em home office. Os magistrados da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) mantiveram a sentença da 3ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo/SP e condenaram a empresa a pagar R\$ 1.420,00 para a trabalhadora, em função dos equipamentos que ela necessitou comprar para desenvolver o trabalho remoto.

No recurso ordinário, o empregador argumentou que oferecia os meios para o trabalho presencial e que o teletrabalho era opcional ao empregado que possuísse o mínimo necessário para o desempenho de suas funções. No caso, a empresa concedia ajuda de custo de R\$ 60,00 mensais à empregada para despesas com

internet e energia elétrica. Porém, ficou comprovado que a trabalhadora adquiriu equipamentos e utilizou notebook próprio no período inicial do trabalho a distância.

“Inegável que o trabalho remoto representa vantagens à empresa, dentre as quais, contenção de custos, pelo que não há de se falar que se tratava de uma opção apenas do empregado. Ademais, incontroverso que a reclamante teve que providenciar os recursos materiais para consecução do trabalho, já que apenas posteriormente a reclamada disponibilizou equipamentos aos funcionários, pelo que, por força do contrato, estaria obrigada a custear, como quaisquer outras despesas para realização do trabalho”, destacou, no acórdão, o Desembargador-relator.



Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO DE SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUCAS MOURA DOS REIS

E-mail: lreis@stoccheforbes.com.br



O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

www.stoccheforbes.com.br