



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCCHÉ FORBES – TRABALHISTA

Julho 2020

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Portarias trazem orientações para ambientes de trabalho durante a pandemia de covid-19

Publicadas no Diário Oficial da União duas portarias conjuntas que trazem medidas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho. Uma, de orientações gerais, é assinada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia com o Ministério da Saúde e a outra, específica para frigoríficos e laticínios.

Específica para a indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano e laticínios, a Portaria Conjunta 19 visa a prevenção, controle e mitigação de riscos de transmissão da covid-19 nos ambientes de trabalho durante a pandemia. Dentre as recomendações previstas nessa portaria está o afastamento imediato, por 14 dias, dos trabalhadores que sejam casos confirmados ou suspeitos de covid-19 e também daqueles que tiveram contato com casos confirmados da doença, com remuneração mantida pelo empregador.

Já a Portaria Conjunta 20 traz as medidas necessárias a serem observadas pelas mais diversas organizações – exceto serviços de saúde, para os quais há regulamentações específicas –, de forma a preservar a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregos e a atividade econômica. Dentre as recomendações dessa portaria, está a obrigação de empregadores / empresas contratantes estabelecer e divulgar aos empregados e trabalhadores terceirizados os protocolos necessários para a identificação da doença e afastamento dos trabalhadores com sintomas, instruções de higiene e sanitização, promoção de vacinação, possibilitar e incentivar o distanciamento social no meio ambiente de trabalho, utilização de equipamentos de proteção individual, limpeza e desinfecção de locais de trabalho e áreas comuns, dentre outras.



Portaria no Ministério da Economia prorroga o prazo para o recolhimento de tributos federais devido à pandemia de coronavírus

De acordo com o artigo 1º da referida portaria, as contribuições previdenciárias de que tratam os artigos 22, 22-A e 25 da Lei nº 8.212/1991, artigo 25 da Lei nº 8.870/1994 e os artigos 7º e 8º da Lei nº 12.546/2011 devidas pelas empresas a que se referem o inciso I do caput e o parágrafo único do artigo 15 da Lei nº

8.212/1991, e a contribuição de que trata o artigo 24 da Lei nº 8.212/1991, devida pelo empregador doméstico, relativas à competência maio de 2020, deverão ser pagas no prazo de vencimento das contribuições devidas na competência outubro de 2020.

DECISÕES ADMINISTRATIVAS

Atuação contínua do Ministério Público do Trabalho em frigoríficos

O setor de frigoríficos continua sendo grande alvo de fiscalizações e investigações, tanto por parte das autoridades trabalhistas (auditores fiscais do trabalho), tanto pelo próprio Ministério Público do Trabalho.

O Ministério Público do Trabalho tem atuado frente a intenção do Governo do Estado de Santa Catarina de revogar a Portaria 312 da Secretaria Estadual da Saúde, publicada em 12 de maio, que estabelece medidas de prevenção nas empresas do setor. De acordo com o parquet, a medida vem num momento delicado já que o Estado teve, entre 28 de junho e 4 de julho, a semana com mais mortes por Covid-19 desde o início da pandemia. O número de casos aumentou de 24,3 mil no dia 28 de junho para 33.822 mil no 06 de julho.

A Portaria 312 acima citada fixa medidas de prevenção como o afastamento de gestantes, indígenas, fornecimento de equipamentos de proteção individual, notificação imediata de casos suspeitos ou confirmados, definição de casos suspeitos, distanciamento mínimo entre trabalhadoras nas linhas de produção, refeitórios, vestiários e transportes fretados pelas empresas, bem como medidas de proteção aos imigrantes.

Para o Ministério Público do Trabalho, revogar, nesse momento, a portaria em questão seria um

verdadeiro retrocesso, colocando em risco a saúde e a vida dos trabalhadores que atuam em frigoríficos, tendo em vista que diversas pesquisas apontam os frigoríficos como focos de transmissão de Covid-19.

A justificativa do parquet para rebater eventual revogação de portaria pelo governo de Santa Catarina seria a de que a Portaria Conjunta 19, do Ministério da Economia, Saúde e Agricultura, que trata de medidas a serem adotadas pelos frigoríficos em todo o Brasil é considerada pouco eficaz. Nesse sentido, inclusive, há Nota Técnica expedida pela Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho do Ministério Público do Trabalho.

Ainda sobre o setor em questão, um estudo realizado no Estado do Rio Grande do Sul mostra que a prevalência de Covid-19 em empregados de agroindústrias é 270% superior aos demais trabalhadores, com 3 vezes mais chances de contaminação pelo coronavírus. A fiscalização nesse Estado também é ativa.

Um frigorífico localizado na cidade de Presidente Lucena está testando em massa seus 810 trabalhadores contra a Covid-19, em consonância com obrigação constante de Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho. Até o momento, 68 empregados testaram positivo.

Além da obrigação de ampla testagem, o Termo de Ajuste de Conduta previu outras ações, como a realização de triagem médica, por médico clínico geral, sob coordenação de médico do trabalho, de todos os empregados da empresa, a fim de verificar a presença de sintomas relacionados com a doença. Ainda, nos termos da negociação, o frigorífico deverá afastar todos empregados - por 14 dias - que apresentem sintomas do novo coronavírus, assim considerados os trabalhadores que apresentassem quadro respiratório com um ou mais dos sinais ou sintomas: febre, tosse, dor de garganta, coriza, falta de ar, dores musculares, cansaço ou fadiga, congestão nasal, perda do olfato ou paladar e diarreia, bem como aqueles que testarem positivo para Covid-19 no exame sorológico.

O referido Termo de Ajuste de Conduta também estabeleceu que o frigorífico deve testar, por meio de teste molecular por RT-PCR, todos os empregados que apresentarem sintomas de Covid-19 até 5 dias anteriores à triagem médica

Por fim, o Termo de Ajuste de Conduta estabeleceu que o frigorífico deve informar imediatamente ao Ministério Público do Trabalho em caso de descoberta de novos casos de Covid-19 e não omitir qualquer dado relativo às testagens feitas, nem embaraçar, dificultar e/ou utilizar de qualquer meio ardiloso para apresentar os dados após as testagens realizadas. Há imposição de multa em caso de descumprimento.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo decide que trabalhador portuário idoso deve ser mantido afastado de suas atividades enquanto durar pandemia

A 5ª Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo decidiu manter afastado de suas atividades um trabalhador portuário com mais de 60 anos. A decisão de 1º grau foi confirmada pela desembargadora que indeferiu a concessão de liminar em mandado de segurança, que discutia a constitucionalidade do artigo 2º, inciso IV, da Medida Provisória nº 945/2020.

A norma, editada em razão da pandemia do coronavírus, não permite a escalação de trabalhador portuário avulso com idade igual ou superior a 60 anos, retirando-o da escala de rodízio.

Diante disso, o trabalhador ingressou com ação trabalhista em face do Órgão Gestor de Mão de Obra para o Porto de Santos (Ogmo Santos), pleiteando a concessão de tutela antecipada a fim de que, na condição de portuário avulso, pudesse ser escalado para o trabalho, alegando que a Medida Provisória nº 945/2020 é inconstitucional.

Contudo, o tribunal regional manteve o indeferimento do pedido, argumentando que tal norma teve como objetivo proteger a vida do portuário.





Juíza trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro obriga Petrobras a disponibilizar mobiliário ergonômico e arcar com custos do teletrabalho

A juíza do trabalho, em exercício na 52ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, concedeu liminar que obriga a Petrobras a disponibilizar, no prazo de 10 dias úteis, mobiliário compatível com as funções exercidas remotamente para os trabalhadores que foram colocados em regime de home office devido à pandemia - cerca de 90% dos empregados da Petrobras no Estado do Rio de Janeiro. O mobiliário deverá ser similar, em termos ergonômicos, àquele existente no local da prestação de serviços presencial. A decisão alcança os empregados substituídos pelo sindicato que ajuizou a ação civil pública nº 0100455-61.2020.5.01.0052.

De acordo com a decisão, a empresa também deverá providenciar a entrega do mobiliário, além de arcar, com todos os custos com equipamentos de informática, pacotes de dados e energia elétrica, necessários ao regular desempenho do teletrabalho. Foi estabelecida uma multa no valor de R\$5 mil, em relação a cada empregado prejudicado, na hipótese de descumprimento.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro entendeu que plano de recuperação judicial de uma empresa garantiu continuidade de grupo econômico

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro negou provimento a um agravo de petição interposto por uma empresa, que, em seu recurso, alegou não formar grupo econômico com uma empresa em recuperação judicial.

A relatora do acórdão considerou ter ocorrido reestruturação de grupo econômico, do qual incluía a empresa que interpôs o recurso, razão pela qual esta não poderia se esquivar da responsabilidade pelo crédito trabalhista.

Ao deferir a tutela de urgência, a magistrada lembrou que "*o § 3º, do artigo 4º, da MP 927/2020, chancela a previsão contida no art. 2º da CLT, haja vista que quem assume os riscos da atividade econômica é o empregador, sendo este responsável em conceder todas as ferramentas de trabalho necessárias ao desempenho das funções dos seus empregados, não sendo admissível o compartilhamento dos custos para execução dos trabalhos*".

Segundo a juíza, nesses casos, o empregador poderia se resguardar, providenciando um ajuste prévio expresso individualmente com cada empregado, considerando as necessidades específicas de estrutura tecnológica e os valores de eventuais ajudas de custo. Como a Petrobras não fez isso, nas palavras da magistrada, "atraiu para si o risco de arcar com os prejuízos experimentados pelos empregados."

No caso em tela, a empresa, que interpôs o recurso objeto da decisão, não fez parte do processo na fase de conhecimento, sendo incluída, após sentença, na fase da execução para pagamento dos créditos trabalhistas ao trabalhador.

A empresa interpôs recurso, afirmando ter sido concebida e criada no âmbito da recuperação judicial, sendo posteriormente alienada judicialmente a uma sociedade de credores e investidores financeiros, completamente

distinta da devedora no processo.

Referida empresa alegou, também, não possuir legitimidade passiva para a execução, uma vez que já foi prolatada sentença declarando a inexistência de sucessão entre ela e a empresa em recuperação judicial, no juízo da 5ª Vara Empresarial do Rio de Janeiro, onde tramita o processo de recuperação judicial, e que seria o juízo competente para o julgamento da sucessão e do grupo econômico.

Ao analisar os autos, a relatora do acórdão verificou que se trata de execução decorrente de reclamação trabalhista em face da empresa em recuperação judicial, a qual foi julgada procedente em parte e mantida por acórdão. Após o trânsito em julgado, foram homologados os cálculos e determinada a intimação da ré para o pagamento, mas ela se manteve inerte.

Verificando tratar-se de uma empresa em recuperação judicial, foi determinada a expedição de certidão para habilitação do crédito no quadro de credores da empresa, encaminhada para a 5ª Vara Empresarial, bem como o posterior sobrestamento da execução pelo prazo de um ano.

Contudo, o juízo da 5ª Vara Empresarial respondeu que o processo de recuperação estava encerrado e que não houve participação

de credores trabalhistas nos atos da recuperação judicial, *“restando aos credores dessa natureza postular a execução de seus créditos diretamente em face das recuperandas”*.

Sendo assim, a desembargadora ressaltou que devem ser afastadas as alegações de incompetência e de existência de coisa julgada, pois, no caso dos autos, a questão se restringe à formação do grupo econômico e observou que a decisão da 5ª Vara Empresarial se limitou a declarar a inexistência de sucessão entre as empresas envolvidas.

No que tange à formação de grupo econômico, a magistrada observou que foi juntado nos autos o plano de recuperação, no qual foi previsto a constituição de três unidades produtivas isoladas, dentre as quais a recorrente.

Diante dessas informações, a magistrada concluiu: *“O plano de recuperação não promoveu a criação de novas unidades produtivas, nem a alienação a terceiros, mas sim uma reestruturação das empresas do grupo, contemplando a continuidade da atividade empresarial já explorada, pelo mesmo conglomerado econômico, não merecendo reforma a decisão agravada que julgou improcedente os embargos opostos à execução pela ora agravante”*.

Copasa deverá indenizar trabalhador por exposição de dados pessoais na rede interna de informação da empresa

A Justiça do Trabalho determinou que a Companhia de Saneamento de Minas Gerais (Copasa) pague indenização por danos morais a um ex-empregado do setor administrativo que teve seus dados sigilosos expostos no sistema interno de informação da empresa. Um trabalhador da companhia confirmou, no processo que, ao fazer pesquisa no sistema, deparou-se com o relatório médico do autor da ação, com a indicação de que ele tinha pensamentos suicidas e era usuário de cocaína.

A decisão é da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, que, sem divergência, manteve sentença proferida pela 24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. A juíza convocada entendeu que, pelas provas colhidas, ficaram claros os danos morais em virtude da exposição indevida da intimidade do trabalhador.

O empregado declarou que foi vítima de constrangimentos e humilhações. Ele relatou





que, em 2015, passou por problemas pessoais com quadro de depressão e sofreu acidente fora do local de trabalho, resultando em afastamento do trabalho. Explicou que todos os relatórios e exames médicos privados estavam livres para acesso de qualquer empregado. Na visão do trabalhador, ocorreu invasão de privacidade em decorrência da publicidade dos dados sigilosos.

A própria empresa reconheceu a fragilidade do sistema. E que *“qualquer empregado poderia pegar as informações sobre atestados e laudos médicos por meio de senha individual e que todos possuíam esse acesso”*. Depoimento de testemunha comprovou que os atestados médicos ficavam em pastas de acesso público. Segundo ela, ao procurar sua própria pasta, acabou se deparando com o relatório do autor

do processo. Ela informou, ainda, que comunicou o fato ao trabalhador e que enviou um e-mail à empresa questionando a exposição do documento, que posteriormente foi retirado do sistema.

Para a juíza convocada Maria Cristina Diniz Caixeta, a conduta da Copasa revelou o dano sofrido, já que a exposição de dados de cunho pessoal certamente causou dano moral ao autor. E, diante das provas, a magistrada reforçou que não via elementos capazes de afastar o direito do reclamante à reparação por dano moral. A julgadora manteve o valor fixado para a indenização, de três salários do trabalhador, por entender que o montante atende à finalidade de atenuar as consequências da lesão jurídica e reveste-se de razoabilidade.

Justiça do Trabalho decide que competência para liberação do FGTS é da Justiça Federal

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para analisar o pedido de um trabalhador de liberação, pela Caixa Econômica Federal, da integralidade dos depósitos do FGTS. Na visão do magistrado, a competência para processar e julgar os feitos relativos à movimentação do FGTS, excluídas as reclamações trabalhistas, é da Justiça Federal.

No processo judicial, o profissional alegou que a medida seria uma forma de ajudar no seu sustento diante da crise gerada pela pandemia da Covid-19. Justificou o pedido afirmando, ainda, que *“é fato notório a circunstância excepcional que o mundo tem enfrentado e que vem sofrendo com os efeitos da crise, seja por reduções salariais autorizadas pela MP 936/2020, seja pela perda de benefícios e vantagens, com a redução extrema da demanda de sua empregadora”*. Por isso, requereu o direito de sacar o fundo de garantia por tempo de serviço em agência Caixa Econômica Federal, que é a gestora do FGTS.

Mas, ao avaliar o caso, o juiz esclareceu que a Súmula 82 do Superior Tribunal de Justiça prevê a competência da Justiça Federal para julgar casos de movimentação do FGTS. Ele lembrou também que, nesse mesmo sentido, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais já se manifestou em outras decisões. Em um dos processos, julgadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais concluíram também que a competência, no caso similar, era da Justiça Federal para processar demanda em face da CEF, nos termos da Súmula 82 do Superior Tribunal de Justiça.

Assim, por entender que o processo não preenche as condições necessárias para o seu prosseguimento regular, o juiz sentenciante o extinguiu sem analisar a questão central. Houve recurso do trabalhador, mas os julgadores da Décima Primeira Turma, acompanhando o voto do juiz convocado, confirmaram a decisão de 1º grau.



Professor de psicologia receberá indenização pela perda de uma chance, após ser demitido por seu ex-empregador

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que uma empresa de ensino superior indenize um professor de psicologia em R\$ 67 mil por danos materiais e morais decorrentes da dispensa do empregado no início do segundo semestre do ano letivo pela entidade. A dispensa foi considerada perda de uma chance, uma vez que a demissão, durante o ano letivo, dificultou a recolocação do profissional no mercado do trabalho.

O professor informou que havia reduzido sua carga de atendimentos particulares para se dedicar mais às atividades acadêmicas, de modo que quando se iniciou o ano de 2016, entendeu que iria continuar na entidade ao longo de todo o ano, porém foi surpreendido com sua demissão no mês de julho, dificultando sua recolocação no mercado de trabalho e trazendo para si prejuízo financeiro e profissional.

A empresa argumentou, em defesa, que exerceu seu poder potestativo de dispensar o professor, sem justa causa, já que ele não possuía estabilidade provisória.

O Tribunal Regional do Trabalho do Distrito Federal, ao analisar o pedido, entendeu que a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa é prerrogativa do empregador, que deve arcar com o pagamento das verbas rescisórias

dessa modalidade de encerramento de vínculo empregatício. A decisão salienta que não havia, também, a garantia de recolocação do professor no mercado de trabalho, caso a demissão ocorresse antes da virada do semestre. Inconformado, o professor recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho.

No voto do relator, decidiu-se pela reforma da decisão do regional por entender configurada a teoria da “perda de uma chance”. Segundo essa teoria – construída a partir da responsabilidade civil prevista nos artigos 186 e 927 do Código Civil –, a vítima é privada da oportunidade de obter certa vantagem por ato ilícito praticado pelo ofensor. Nesse caso, fica configurado prejuízo material indenizável, “*consubstanciado na real probabilidade de um resultado favorável esperado*”.

O relator destacou também que o Tribunal Superior do Trabalho, em diversos julgados e turmas, entende de forma diversa da decisão tribunal regional, no sentido de considerar abuso do poder diretivo do empregador o ato de demitir imotivadamente o professor, logo após o início do semestre letivo, frustrando expectativas em relação ao vínculo de emprego e também inviabilizando a recolocação do profissional no mercado de trabalho.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA

E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO DE SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@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