

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

DECISÕES ADMINISTRATIVAS

Ministério Público do Trabalho e Secretaria do Trabalho - atuação em tempos de pandemia

O Ministério Público do Trabalho, em tempos de pandemia e considerando o estado de calamidade pública, tem editado uma série de Notas Técnicas com orientações e recomendações sobre o período e sobre medidas trabalhistas a serem adotadas, sendo que tais orientações e recomendações certamente nortearão processos fiscalizatórios e investigatórios.

São, até o momento, 7 Notas Técnicas, que tratam (i) sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho em face da decretação de Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional para o novo coronavírus – COVID-19; (ii) sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho para reduzir impactos do coronavírus em trabalhadores e sobre medidas voltadas a setores econômicos com atividades de risco muito alto, alto e médio de exposição ao vírus; (iii) sobre diretrizes para assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho para trabalhadores, recomendando flexibilização de jornada de trabalho sem redução salarial; (iv) sobre diretrizes para proteção de trabalhadores domésticos; (v) sobre defesa de saúde dos trabalhadores, empregados, aprendizes e estagiários adolescentes; (vi) sobre a promoção do diálogo social, negociação coletiva e a proteção ao emprego; (vii) sobre diretrizes a serem observadas por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública, nas relações de Trabalho, visando proteger empregados portadores de deficiência.

Há, também, Nota Técnica sobre a Medida Provisória nº 927, que trouxe algumas medidas a serem adotadas pelos empregadores durante o período de pandemia, como regras referentes à prestação de serviços em regime de home office, antecipação de férias e banco de horas, dentre outras.

Considerando o teor dessas recomendações, o Ministério Público do Trabalho já tem se pronunciado em defesa dos trabalhadores nesse período de calamidade pública.

Nesse sentido, a Procuradoria Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul já registrou 561 denúncias de violações trabalhistas relacionadas à COVID-19, desde o início do período de pandemia. Já foram instaurados 89 Inquéritos Cíveis Públicos para apurar irregularidades atribuídas aos empregadores, considerando as recomendações e orientações destacadas nas Notas Técnicas, bem como àquelas dadas pelo Ministério da Saúde e órgãos de saúde locais. Considerando o Brasil como um todo, o total de irregularidades registradas ultrapassa a marca de 7.500.

A Procuradoria Regional do Trabalho de Curitiba destacou que, desde o início da propagação do vírus, o maior número de denúncias feitas relacionava-se a empresas de call center, em função do grande número de pessoas aglutinadas no mesmo espaço físico para prestação dos serviços. Há, também, um grande número de denúncias relacionadas a estabelecimentos comerciais e de saúde.

Com relação aos estabelecimentos da área de saúde, em Cuiabá, o Ministério Público do Trabalho obteve liminar em ação civil pública movida para cumprimento de obrigações que visam prevenir a disseminação do coronavírus em todas as unidades de saúde geridas pela prefeitura. Nessa ação específica, o município terá prazo de 48 horas para apresentar relação de insumos básicos e equipamentos de proteção individual – EPI existentes nas unidades de saúde que estão à disposição dos profissionais dessa área.

O descumprimento das obrigações implicará em penalidade no valor de R\$10mil, acrescida de R\$1mil por trabalhador prejudicado.

A Secretaria do Trabalho (antigo Ministério do Trabalho) também listou práticas a serem consideradas pelos empregadores para minimizar o contágio pelo novo coronavírus. Nesse sentido, publicou, em 27 de março de 2020, ofício (Ofício Circular SEI nº 1088/2020), com uma série de práticas a serem seguidas, como por exemplo,

práticas de boa higiene e conduta, prática quanto às refeições, práticas quanto ao SESMT e CIPA, práticas quanto ao transporte de empregados, práticas quanto ao uso de máscaras e empregados pertencentes ao grupo de risco.

Juntamente com as orientações e recomendações, as práticas previstas nesse ofício também nortearão a atuação das autoridades trabalhistas em processos fiscalizatórios.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Tribunal Superior do Trabalho decide que é lícita a redução do percentual de participação nos lucros e/ou resultados

O Tribunal Superior do Trabalho considerou lícita a redução de percentual de participação nos lucros e/ou resultados efetuado pelo empregador. Para o Tribunal, a parcela tem natureza mutável, condicionada ao contexto econômico e social.

O Ministro Relator destacou em sua decisão o entendimento já consolidado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, órgão responsável pela uniformização de jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, de que a redução de

percentual de participação nos lucros ou resultados não caracteriza alteração lesiva ao empregado.

Ainda, ressaltou que a Lei nº 10.101/2000 - que regulamenta a participação nos lucros e/ou resultados, também corrobora o entendimento de que a parcela tem natureza mutável, a fim de que a obrigação não se torne excessivamente onerosa para nenhuma das partes.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo regulamenta audiências por videoconferência

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo editou o Ato GP nº 07/2020 que regulamenta a adoção de meios virtuais e telepresenciais para a realização de audiências e sessões de julgamento nas Varas, Turmas e Seções Especializadas, válidas durante a vigência de isolamento social para prevenção do contágio pelo novo coronavírus (COVID-19).

Da mesma forma, o Tribunal Superior do Trabalho se manifestou a favor da realização de audiências de conciliação por meio de videoconferência, afirmando que essas ferramentas são fundamentais para a pacificação das relações de trabalho durante a pandemia, garantido a liberação e pagamento de créditos a trabalhadores, o cumprimento de normas de prevenção e segurança no ambiente de trabalho e a manutenção de serviços essenciais à população.

Entretanto, o Ato editado pelo Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, além da possibilidade de realização de conciliações por meio de videoconferência, regulamentou, também, a realização de audiências iniciais, unas e de instrução por meio eletrônico.

Esta previsão gerou diversos questionamentos por parte de advogados e associações de advogados trabalhistas, que se preocupam com o cumprimento de normas constitucionais e legais do rito das audiências, preservação dos depoimentos das partes e testemunhas, acesso ao conteúdo das atas, responsabilidade do advogado pela estabilidade da conexão, dentre outros.

De acordo com o referido ato, a partir do dia 4 de maio de 2020 já poderiam ser realizadas audiências por meio eletrônico.

Ante todas as manifestações contrárias a esse ato, provável que nova norma seja editada ou então, seja postergada a previsão de realização de audiências unas e de instrução, mantendo-se somente a realização de audiência iniciais e de conciliação.

Supremo Tribunal Federal decide que a licença-maternidade, em internações que excederem o período de duas semanas, somente se inicia após a alta hospitalar

Por maioria de votos, o Plenário do Supremo Tribunal Federal acolheu os argumentos apresentados na ação pelo partido Solidariedade para dar interpretação conforme o texto constitucional ao artigo 392, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e ao artigo 71 da Lei Federal nº 8.213/1991, que tratam do início da licença maternidade.

Assim, foi confirmada a liminar deferida pelo ministro Edson Fachin na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.327 para considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder as duas semanas.

Segundo o relator, não há previsão em lei de extensão da licença em razão da necessidade de

internações mais longas, especialmente nos casos de crianças nascidas prematuramente (antes de 37 semanas de gestação), de modo que a decisão passa a suprir essa omissão legislativa.

O Ministro Fachin assinalou que essa omissão resulta em proteção deficiente às mães e às crianças prematuras, que, embora demandem mais atenção ao terem alta, têm o tempo de permanência no hospital descontado do período da licença.

Por fim, ele lembrou que, no período de internação, as famílias são atendidas por uma equipe multidisciplinar, e é na ida para casa que os bebês efetivamente demandarão o cuidado e a atenção integral de seus pais, especialmente da mãe.

Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro condena loja em Macaé por reter valores do Imposto de Renda de uma empregada e não repassar à Receita Federal

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro deu provimento parcial ao recurso de uma contadora que trabalhava em uma loja, condenando a empregadora a pagar indenização por danos materiais e morais por não ter repassado ao fisco o valor atribuído ao Imposto de Renda que reteve mensalmente do salário da empregada.

No caso, a autora da ação foi contratada como contadora, de 2013 a 2017. Durante esse período, tinha direito a restituições referentes aos impostos de renda de 2015 e 2016, que não foram recebidas pela profissional, uma vez que a empresa teria descontado os valores, mas não repassado à Receita Federal.

Na contestação, a empresa argumentou que, como contadora, a empregada seria responsável pela emissão, declaração e acompanhamento junto aos órgãos fiscais, aduzindo que houve falha no envio das informações ao fisco, gerando passivo junto à Receita Federal. Também defendeu que houve erro por parte da empregada na hora de preencher a declaração de Imposto de Renda.

Em primeiro grau a ação foi julgada improcedente, sob o argumento de que a *“omissão quanto à ausência do repasse dos valores retidos na fonte gera responsabilidade exclusiva do retentor”*.

Contudo, ao analisar o recurso da contadora, o regional teve entendimento divergente do juízo de origem, argumentando que a empregada não visava uma indenização por danos materiais decorrentes da cobrança realizada pela Receita Federal em virtude da ausência de repasse pela empregadora dos valores relativos ao imposto de renda retido na fonte, como havia entendido o juiz de primeiro grau.

Na verdade, a autora postulava a condenação da empresa ao pagamento daquilo que deixou de receber a título de restituição do imposto de renda, por falta de repasse ao fisco. Já a inscrição na dívida ativa, por conta do débito, era o que estava dando suporte ao pedido de reparação por dano moral.

Assim, segundo o tribunal regional, a comprovação de que a loja descontou o imposto de renda na fonte do salário da trabalhadora e não repassou ao fisco constitui um ato ilícito, causando danos à contadora perante o fisco, que teve seu nome inscrito na dívida ativa.

Dessa forma, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

Juiz titular de Vara do Trabalho de Barueri concede liminar obrigando empresa de segurança a fornecer álcool em gel, máscaras e conceder intervalos de 15 minutos a seus empregados

Em linha com a atuação do Ministério Público do Trabalho e Secretaria do Trabalho em tempos de pandemia, juiz de primeiro grau concedeu liminar em sede de Ação Civil Pública, obrigando empresa de segurança a fornecer álcool em gel, máscaras e intervalos de 15 minutos aos empregados para higienização das mãos, sob pena de multa diária de R\$10 mil.

A referida Ação Civil Pública foi movida pelo sindicato da categoria - Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Segurança e Vigilância de Barueri.

Segundo o magistrado, *“a continuidade das atividades laborativas dos profissionais de segurança privada, revela-se imperiosa a necessidade de protegê-los dos riscos de contágio por outros meios, uma vez que, a eles, não serão aplicadas as medidas de quarentena e isolamento social”*.

Ainda, destacou que em convenção coletiva de trabalho da categoria, foi acordado que as empresas de segurança e seus contratantes estão obrigados a manter condições de higiene e segurança nos locais de trabalho, disponibilizando aos empregados local adequado para as refeições e o fornecimento de água potável, além de Equipamentos de Proteção Individual necessários.

Nesse sentido, argumentou que, embora a máscara descartável e o álcool em gel não estivessem no rol de Equipamentos de Proteção Individual típicos da atividade de segurança privada, o atual cenário pandêmico faz com que tais medidas se tornem necessárias para a efetiva proteção, em razão dos profissionais estarem constantemente expostos e em contato com outras pessoas.

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo cassa liminar que obrigava aplicativo de entrega de refeições a dar suporte financeiro a entregadores

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo cassou liminar, concedida em sede de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que obrigava o aplicativo a efetivar o pagamento de ao menos um salário mínimo para os entregadores que estivessem no grupo de risco ou tivessem suspeita de contaminação pelo coronavírus.

Além de garantir assistência financeira aos entregadores em grupo de risco ou suspeita de contaminação, a liminar determinava que o aplicativo fornecesse álcool gel aos trabalhadores e providenciasse capacetes, uniformes e espaços para a higienização de veículos.

Na decisão, a desembargadora afirmou conhecer das orientações da Organização Mundial de Saúde para o enfrentamento da pandemia, entretanto, justificou

que, o aplicativo não poderia ser obrigado a cumprir as determinações da liminar, visto que, em tese, não seria o empregador dos entregadores, pois estes podem ou não fazer uso da referida ferramenta, de acordo com seus interesses.

Na verdade, segundo a magistrada, eles são usuários da plataforma digital, nela se inscrevendo livremente, tratando-se de atividade econômica compartilhada e *“sua análise exige considerar a evolução das relações comerciais e trabalhistas havidas no tempo, não se podendo ficar amarrado a modelos tradicionais, impondo-se garantir a segurança jurídica nas relações”*.

Decisão da Justiça do Trabalho determina fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual aos médicos da rede privada de Minas Gerais

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais concedeu tutela de urgência a pedido do Sindicato dos Médicos do Estado de Minas Gerais, determinando que hospitais da rede privada do estado forneçam Equipamentos de Proteção Individual aos médicos, para evitar o contágio dos profissionais pelo novo coronavírus (COVID-19).

Segundo a decisão, as Instituições de Saúde representadas pelo Sindicato dos Hospitais de Minas

Gerais deverão fornecer, em 72 horas, os seguintes Equipamentos de Proteção Individual: máscaras N95 ou PFF2, luvas, capote descartável, aventais, óculos e demais equipamentos necessários – em conformidade com as diretrizes da Organização Mundial de Saúde e do Ministério da Saúde, no que concerne às suas especificações técnicas, e fiscalizar sua utilização, em conformidade com as diretrizes da Organização Mundial da Saúde, sob a pena de multa diária de mil reais, por trabalhador prejudicado.

Conforme frisou a decisão, a dificuldade encontrada no cenário atual para aquisição dos Equipamentos de Proteção Individual não deve servir de justificativa para ignorar ou minimizar a proteção à saúde e à vida dos trabalhadores que estão se colocando, em momento crucial, à serviço da sociedade.

A tutela de urgência foi concedida parcialmente, pois o sindicato pretendia também a suspensão dos procedimentos eletivos.

O tribunal regional não concedeu a suspensão, uma vez que não houve nos autos elementos concretos, claros e específicos para que se aferisse a real necessidade da concessão do pedido. O julgamento ressaltou, ainda, que conforme Nota Técnica nº 04/2020 GVIMS/GGTES/Anvisa, a suspensão temporária de procedimentos eletivos é uma estratégia recomendada e não determinada pelas autoridades da Anvisa.

A decisão destaca, também, que a Justiça do Trabalho tem competência constitucional para dirimir os conflitos coletivos, não importando a denominação. Após a promulgação da Emenda Constitucional 45/2004, restou atribuída à Justiça do Trabalho a competência para julgar "as ações

sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores" (artigo 114, inciso III, da CF/88), fixando ainda a competência da JT para, "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente" (artigo 114, parágrafo 2º).

Além disso, a Constituição Federal prevê, em seu artigo 8º, inciso III, que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Portanto, concluiu o regional ser inevitável a conclusão de que a apreciação da causa deve se dar pela Justiça do Trabalho, e através de dissídio coletivo genericamente considerado, já que este é o instrumento adequado para análise de questões envolvendo entes coletivos normativamente especificados.

Empregada que teve contrato de trabalho suspenso por 60 dias sem acordo prévio será reintegrada

Decisão proferida pelo juízo de primeiro grau em Minas Gerais, determinou que empregada que teve contrato de trabalho suspenso por 60 dias sem acordo prévio deve ser reintegrada ao trabalho, baseando a decisão no fato de a Medida Provisória nº 936/20 prever que seja feito acordo para que a suspensão aconteça.

A empregada alegou que teve o contrato de trabalho suspenso por 60 dias, com base na referida medida provisória, contudo, não firmou acordo com a empregadora para tal suspensão, tratando-se de determinação unilateral e arbitrária.

O impedimento do acesso ao trabalho, sem justa causa ou acordo de vontades, implicaria em insegurança alimentar da trabalhadora e de sua família, com ofensa aos direitos constitucionalmente garantidos.

A juíza destacou que a Medida Provisória nº 936/20 prevê que seja feito acordo para a suspensão temporária do contrato de trabalho: "*diante da alegação inicial quanto à ausência de acordo para suspensão temporária do contrato de trabalho, o que está previsto na MP 936/20 (artigo 8º, § 1º), intime-se a reclamada para, no prazo de 2 dias a contar do recebimento da intimação judicial, apresentar o acordo individual assinado pela autora ou reintegrá-la ao emprego, nas mesmas condições anteriores.*"

Sendo assim, a juíza intimou a empresa a apresentar o acordo para suspensão temporária do contrato de trabalho ou reintegrar a funcionária ao emprego, nas mesmas condições anteriores, sob multa diária de R\$ 300 até o limite de R\$ 6 mil, a ser revertida em favor da reclamante.

Liminar da Justiça do Trabalho de Minas Gerais suspende atividades de industriários de Belo Horizonte e Contagem que estão no grupo de risco do novo coronavírus (COVID-19)

Decisão proferida em primeiro grau determinou que as indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Belo Horizonte, Contagem e região, pelo prazo inicial de 15 dias, providenciem o afastamento

obrigatório de todos os empregados que estejam no grupo de risco de contaminação pelo novo coronavírus (COVID-19).

Segundo a decisão, para atingir esse objetivo, as empresas deverão implantar o teletrabalho para todas as funções cujas atribuições permitam essa modalidade de trabalho e reduzir o número de trabalhadores presenciais a 30% da sua totalidade. Determinou, ainda, que seja adotado o critério etário para a escolha dos que permanecerão em serviço, já que a manifestação da doença infecciosa nos mais jovens é menos gravosa.

Estão dispensadas de cumprir essa determinação as empresas que atuam na cadeia produtiva de produtos e/ou serviços essenciais para o momento (alimentos, medicamentos, transporte etc.).

Para o cumprimento dessas determinações, a magistrada ressaltou que as empresas envolvidas poderão conceder licença remunerada ou adotar as medidas previstas no artigo 3º da Medida Provisória nº 927/20, conforme acordo individual ou coletivo. Esse artigo dispõe sobre as medidas empresariais possíveis, com o objetivo de enfrentar os efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, para preservar o emprego e a renda dos empregados. Por exemplo: teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, entre outros.

O pedido de liminar, formulado pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Belo Horizonte, Contagem e Região, foi acolhido em parte.

A Ação Civil Pública foi ajuizada contra as empresas rés, representadas por 12 entidades sindicais. Na ação, o sindicato-autor relatou que as empresas do setor de siderurgia, metalurgia, mecânica, serralheria e de material elétrico e eletrônico da base territorial do sindicato, representadas pelas entidades sindicais descritas no processo, continuam a exigir o trabalho presencial de seus empregados, com a reunião de centenas de trabalhadores nas fábricas, sem fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e adoção das medidas sanitárias indispensáveis para evitar o contágio pelo novo coronavírus (COVID-19).

Ao acatar o pedido de liminar do sindicato-autor, a magistrada esclareceu que, em relação ao risco de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), estão incluídos no grupo de risco aqueles com idade igual

ou superior a 60 anos, gestantes, imunossuprimidos, acometidos por diabetes, hipertensão, pneumopatias, cardiopatias e/ou doenças crônicas, entre outras, conforme orientação da Organização Mundial da Saúde.

A juíza determinou o afastamento obrigatório desses trabalhadores mediante declaração por escrito do empregado, que deverá ser comprovada por atestado expedido por autoridade médica competente, em até 5 dias.

Para os empregados que continuarem exercendo o trabalho presencial, a juíza determinou que as empresas garantam o meio ambiente de trabalho devidamente higienizado e arejado. Deve também ser respeitado o raio de distância mínima de dois metros entre cada trabalhador em seu posto de trabalho, durante o expediente, por turno.

De acordo com a decisão, as empresas devem também fornecer, a cada um dos trabalhadores, os Equipamentos de Proteção Individual adequados ao risco, como álcool em gel antisséptico 70%, disponível durante a jornada de trabalho. Conforme ponderou a magistrada, não há que se falar no *“fornecimento de luvas ou máscaras, já que a orientação fornecida pelo Ministério da Saúde é de que elas seriam indicadas apenas para os profissionais de saúde e não para as pessoas saudáveis”*.

Ao finalizar, a magistrada salientou que as empresas rés representadas pelos sindicatos descritos no processo ficarão intimadas a cumprir as determinações no prazo de 72 horas, contado a partir do recebimento do mandado de citação, sob pena de multa diária de R\$ 500,00, por empregado, caso não afastem os trabalhadores que estão no grupo de risco e/ou não implantem o teletrabalho que seja possível em algumas atividades ou não forneçam os Equipamentos de Proteção Individual adequados aos trabalhadores presenciais.

A juíza fixou também multa diária no valor de 1% sobre o faturamento empresarial obtido no exercício financeiro de 2019, caso não seja respeitado o raio de distância mínima de dois metros entre cada trabalhador, por turno, e/ou não garantam o meio ambiente de trabalho devidamente higienizado e arejado.

Justiça do trabalho determina afastamento por 30 dias de enfermeira lactante que atua em atividade insalubre de hospital

Decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, em caráter liminar no âmbito de um mandado de segurança, determinou o afastamento do serviço, por 30 dias, de uma

enfermeira que atua em atividade insalubre de hospital, sem qualquer prejuízo ao recebimento de salário no período de afastamento.

A decisão fundamentou que a empregada não usufruía de condições seguras no trabalho, diante do contexto da pandemia causada pelo novo coronavírus (Covid-19), sobretudo pela exposição causada ao seu filho de sete meses que a empregada ainda está amamentando.

Ainda em primeira instância, a juíza da Vara do Trabalho de Gravataí argumentou que a trabalhadora não fazia parte do grupo de risco de contágio pelo novo coronavírus (COVID-19), e que não teria fundamento legal para afastamento de empregada

lactante após a licença-maternidade, mas sim a obrigação dos empregadores de proporcionar intervalos para a amamentação.

Entretanto, em segunda instância o entendimento foi de que o receio de contaminação é justificado no atual contexto e que esses afastamentos só não devem ocorrer se o empregador comprovar que há possibilidade de que a trabalhadora exerça suas tarefas em ambiente salubre da empresa, o que seria difícil no caso de uma enfermeira de hospital.

Em liminar, juiz determina que trabalhadora poderá sacar FGTS devido à emergência causada pelo novo coronavírus (COVID-19)

Uma empregada de um petshop poderá sacar o saldo do seu Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, devido ao cenário de emergência causado pela pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Assim foi a decisão proferida, em caráter liminar, pelo juiz da Vara do Trabalho de Porto Alegre.

O magistrado atendeu a pedido da própria trabalhadora, que utilizou como justificativa para o pleito o artigo 20º da Lei Federal nº 8.306/1990 que prevê a possibilidade de saque desse valor para trabalhadores residentes em áreas em que foi reconhecida a emergência ou calamidade pública pelo Governo Federal.

No entanto, ao julgar o pedido, o juiz observou que essa lei trata de casos de desastre natural e necessita, ainda, de regulamentação pelo Congresso Nacional, sem que haja a previsão de sua utilização para casos de pandemia.

Por outro lado, como destacou o magistrado, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 1.203/2020, que prevê, justamente, a possibilidade de trabalhadores sacarem o saldo do FGTS durante o período de calamidade pública decretada em virtude do novo coronavírus (COVID-19).

Para o magistrado, a tramitação do referido projeto de lei, cujo teor vai na mesma direção do pedido feito pela empregada, gera expectativa de direito.

Diante desse contexto, embora com fundamento diferente do utilizado no requerimento da empregada, o magistrado determinou que seja expedido alvará para o saque dos depósitos da conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço cuja titularidade pertence à trabalhadora.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

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

Radar

Stocche Forbes

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.

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ
+55 21 3609-7900

Brasília

SAU/Sul Quadra 05 • Bloco K • 5º andar
Salas 508/511
70070-050 • Brasília • DF
+55 61 3323-3865

stoccheforbes.com.br