



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCCHÉ FORBES – TRABALHISTA

Setembro 2020

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Nova nota técnica do Ministério Público do Trabalho traz diretrizes de proteção contra a Covid-19 para trabalhadores que estão no grupo de risco

O Ministério Público do Trabalho (“MPT”) divulgou a Nota Técnica nº 16/2020 do Grupo de Trabalho Nacional Covid-19, que pede a empresas, sindicatos e órgãos da administração pública que adotem diretrizes de proteção contra a Covid-19 para trabalhadores que fazem parte de grupo de risco ou que convivam com familiares desse grupo. O documento conta com seis medidas que tratam de trabalho remoto, autodeclaração sobre estado de saúde bem como critérios que devem ser utilizados em caso de demissões.

No documento, o MPT pede para que empregados que pertencem a grupos de risco sejam retirados da organização das escalas de trabalho presencial. A instituição também requer que empregadores garantam aos trabalhadores que convivam com pessoas do grupo de risco que realizem as suas atividades de modo remoto.

O MPT também orienta que os empregadores aceitem a autodeclaração do empregado a respeito do seu estado de saúde, relacionado a sintomas do Covid-19, bem como o atestado de saúde familiar.

Além disso, a instituição pede no documento que sejam observados os critérios de transparência, bem como se realize negociação coletiva com os entes sindicais em caso de demissões decorrentes de queda de faturamento ou diminuição do ritmo de produção.



DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Plenário do Supremo Tribunal Federal suspende julgamento sobre correção monetária trabalhista

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (“STF”) suspendeu, no último dia 27/8, o julgamento sobre a aplicação da Taxa Referencial (“TR”) como índice de correção monetária de depósitos recursais e créditos trabalhistas.

A suspensão decorre do pedido de vistas do ministro Dias Toffoli durante a sessão telepresencial, em que oito votos foram proferidos pela inconstitucionalidade da TR; segue empatada, no entanto, a votação sobre qual índice deve ser utilizado em substituição. Estiveram ausentes à sessão, justificadamente, os ministros Luiz Fux e Celso de Mello.

O relator, ministro Gilmar Mendes, entende que devem ser aplicados os mesmos índices de correção monetária e juros das condenações cíveis em geral à correção dos depósitos recursais e créditos da Justiça do Trabalho.

Assim, até que sobrevenha solução legislativa, seria utilizado o IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir da citação, a taxa Selic. Acompanharam o voto do relator os ministros Alexandre de Moraes, Roberto Barroso e Cármen Lúcia.

O ministro Edson Fachin abriu divergência, acompanhado dos ministros Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio, que defendem a observância do IPCA-E para atualização de depósitos judiciais e créditos trabalhistas. Para a corrente divergente, o objetivo da correção monetária é a reposição do poder aquisitivo do trabalhador, e o índice que mais corresponde à inflação é o IPCA-E.

Ainda não há data para a retomada do julgamento.

Ministério Público do Trabalho consegue a suspensão de cláusulas de convenção coletiva que versam sobre cotas de aprendizes e de pessoas com deficiência

O MPT em Sergipe obteve liminar favorável em ação anulatória de cláusulas convencionais em face do Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores, Eletrônica e Similares do Estado de Sergipe (Sindivigilante-SE) e do Sindicato das Empresas de Segurança Privada do Estado de Sergipe (Sindesp-SE). A decisão da Justiça do Trabalho determinou a suspensão da aplicabilidade das cláusulas 17ª e 18ª da Convenção Coletiva de Trabalho de 2020, que reduzem a base de cálculo das cotas de aprendizes e de pessoas com deficiência.

A denúncia protocolada no MPT-SE apontou que o Sindivigilante-SE e o Sindesp-SE excluíram os cargos de vigilantes armados e/ou desarmados e de transporte de valores para obtenção do cálculo das cotas para contratação de aprendizes. Também foi constatado que os sindicatos incluíram na base de cálculo para cota de pessoas com deficiência apenas os empregados dos setores administrativos.

Segundo os procuradores do Trabalho, a prática adotada pelos sindicatos reduziu significativamente o número de aprendizes e de pessoas com deficiência que as empresas de vigilância deveriam ter em seus quadros.

Os procuradores sustentaram que as entidades sindicais “não podem negociar coletivamente direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal, de modo a reduzir ou flexibilizar esses direitos. O direito à aprendizagem profissional de adolescentes e jovens e o direito à inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiência possuem assento constitucional, são normas de ordem

pública e interesse social, não podendo os particulares (sindicatos) reduzir ou flexibilizarem referidos direitos”.

“Nesse mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal se manifestou nos seguintes precedentes: na Reclamação 38.676/Mato Grosso, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes; na Reclamação 39.219/Minas Gerais, de relatoria do Ministro Edson Fachin, na Reclamação 40.013/Minas Gerais, de relatoria do Ministro Luiz Fux; e na Reclamação 38.203/Espírito Santos, de relatoria da Ministra Rosa Weber”, finalizaram os procuradores.

Tribunal Superior do Trabalho julga ações sobre invento e propriedade intelectual

O Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) proferiu decisões divergentes em ações envolvendo invento de empregados e propriedade intelectual.

Em uma das ações, os empregados de uma empresa pleiteavam remuneração pelo invento de equipamento que criaram, alegando que o equipamento, idealizado e construído por eles, trouxe vantagens e benefícios à empresa e demais empregados, além de ganhos econômicos.

De acordo com o relator do recurso de revista, da Quinta Turma do Tribunal, trata-se da modalidade invenção de empresa, prevista no artigo 91, parágrafo 2.º, da Lei de Propriedade Intelectual (Lei 9.279/1996), que não decorre da atividade contratada ou da natureza do cargo, mas da contribuição pessoal do empregado ou grupo de empregados. O relator destacou que, o empregador tem o direito exclusivo de licença de exploração, mas a propriedade é comum, em partes iguais, ressaltando que, “no entanto, cabe ao empregador a obrigação de pagar ao empregado inventor uma compensação financeira”.

Já a Quarta Turma do mesmo Tribunal, ao julgar uma outra ação envolvendo propriedade intelectual, excluiu o pagamento de indenização por propriedade intelectual de condenação exposta à empresa por programas de computador desenvolvidos por um empregado.

A Quarta Turma, diferente da Quinta, entendeu que os sistemas e aplicativos foram criados com os equipamentos e recursos da empresa, ressaltando que não havia provas de que a empresa havia feito uso indevido ou reproduzido de forma fraudulenta a propriedade intelectual do empregado.

Segundo o relator do recurso, a lei assegura ao empregado os direitos decorrentes da criação intelectual, desde que dissociada do objeto do contrato de trabalho e sem a utilização de recursos, instalações ou equipamentos do empregador.





Tribunal do Trabalho de Minas anula decisão que autorizou empresa afetada pela Covid-19 a alterar acordo homologado sem vista da parte contrária

Desembargadores da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (“TRT-MG”) anularam a decisão do juízo de primeiro grau que alterou, devido à crise econômica gerada pela Covid-19, a forma de pagamento de um acordo já homologado, mas sem dar vista à parte contrária.

O acordo foi firmado em setembro de 2018 no valor de R\$ 45.000,00 e deveria ser pago em 30 parcelas de R\$ 1.500,00. Em 30 de abril de 2020, a reclamada, uma academia de ginástica, requereu a suspensão do pagamento do acordo em razão da crise financeira que vem enfrentando pelos efeitos da pandemia do Coronavírus.

Sem que fosse concedida vista ao credor, o juízo flexibilizou o pagamento das parcelas nos meses de maio a setembro de 2020, ponderando que constituía fato público e notório os efeitos causados pela pandemia, de modo que seria inevitável a repercussão na economia e demais segmentos.

Diante da decisão, o reclamante interpôs recurso, sob o argumento de que a decisão do juízo de primeiro grau limitou o direito ao contraditório e à ampla defesa, visto que não lhe foi oportunizado o direito de se manifestar sobre o pedido da reclamada.

Ao examinar o recurso, o relator reconheceu que a situação do surto pandêmico impacta a economia e implicará ajustes e repactuações nas relações. Porém, segundo o relator, a decisão deveria ser anulada, pois interveio na autonomia da vontade das partes sem lhes dar oportunidade de alcançar uma solução consensual atenta aos interesses recíprocos, além de que não foi respeitado o direito ao contraditório e ampla defesa do reclamante.

Assim, restou acolhida a nulidade da decisão, por ofensa ao princípio do contraditório, restabelecendo, por ora, os termos do acordo homologado. Restou determinado ainda o retorno dos autos à origem, a fim de que se designe audiência de conciliação ou, no mínimo, seja procedida a intimação do reclamante para se manifestar sobre o requerimento.

Justiça do Trabalho considera nulo pedido de demissão feito por trabalhadora com transtorno psíquico

A Justiça do Trabalho de Minas Gerais considerou nulo o pedido de demissão feito por uma trabalhadora que enfrentava quadro de instabilidade emocional e psíquica, determinando que o município de Poços de Caldas promova a reintegração dela ao emprego. A decisão é dos julgadores da Sétima Turma do TRT de Minas, seguindo o voto da relatora, provimento ao recurso da autora. Em seu voto, a magistrada registrou que em razão da incapacidade parcial da autora, o negócio jurídico é anulável e, assim, as partes devem restituídas ao estado em que se achavam antes do pedido de demissão, a partir da pronúncia da nulidade por sentença.

A trabalhadora apresentou atestados e laudos médicos provando que apresentava extenso histórico de quadro depressivo, doença que, segundo observou a relatora, era de conhecimento inequívoco da empresa, tendo em vista as ausências justificadas ao trabalho por recomendação médica em vários períodos no ano de 2018, e afastamento previdenciário.

Para a Desembargadora, o pedido de demissão formulado poucos dias após a alta previdenciária deve ser analisado no contexto desse período conturbado na vida da trabalhadora.

A perícia médica realizada apontou queixa de sintomas depressivos e ansiedade há muitos anos, com melhora do quadro durante certo período e piora dos sintomas depressivos nos últimos tempos, com relato de problemas pontuais no trabalho.

Ficou demonstrado que a trabalhadora esteve afastada pelo INSS, mas não houve emissão de CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho). Documentos dos autos, incluindo os atestados e relatórios médicos, indicaram que as patologias apresentadas foram transtornos de ansiedade generalizada, de pânico e de adaptação.

Após proceder ao exame físico psiquiátrico, o perito avaliou que a trabalhadora se apresentava com quadro estabilizado pelo tratamento realizado e que não existiam elementos suficientes nos autos para provar a existência de desencadeamento ou agravamento do quadro de saúde durante o trabalho. Entendeu tratar-se de quadro psiquiátrico com vários fatores envolvidos e não reconheceu a relação da doença com o trabalho executado para o reclamado. Por sua vez, o juiz de primeiro grau julgou improcedentes os pedidos com base nesse laudo que afastou o nexo causal ou concausal entre as doenças psiquiátricas e o trabalho.

No entanto, a relatora discordou do posicionamento adotado, chamando atenção para o fato de o próprio perito ter reconhecido

que houve a perda temporária da capacidade laborativa, mas que, no momento da perícia, a autora estava apta ao trabalho habitualmente executado. “A perícia é clara ao ressaltar que houve perda temporária e parcial da capacidade para a prática de atos da vida civil em razão da doença”, destacou a julgadora.

No seu modo de entender, não há como ignorar a proximidade entre a alta previdenciária e a modalidade gratuita de rescisão contratual. “O pedido de demissão foi formulado em período no qual a reclamante, inegavelmente, ainda enfrentava quadro de instabilidade emocional e psíquica, estando, portanto, com a capacidade de discernimento comprometida”, pontuou, citando jurisprudência do TST no sentido de reconhecer a nulidade do pedido de demissão de empregado que não se acha em pleno gozo da sua capacidade mental.

Acompanhando o voto, os julgadores da Turma reformaram a sentença para reconhecer a nulidade do pedido de demissão e determinar a reintegração da trabalhadora no emprego, a partir do trânsito em julgado, na mesma função e nas mesmas condições vigentes antes da ruptura contratual. Foi determinado ao município que observe os reajustes concedidos a trabalhadores que ocupem cargo análogo. Ademais, o réu foi condenado a pagar honorários advocatícios sucumbenciais, na proporção de 10% do valor atualizado da causa.

Bitcoin será moeda utilizada para pagamento feito em acordo trabalhista

A Vara do Trabalho de Uruaçu (Goiás) realizou um acordo entre um trabalhador e uma empresa de mineração no valor de R\$ 350.000,00. O pagamento será feito por meio de Bitcoins, considerado a primeira moeda digital mundial descentralizada, constituindo um sistema econômico alternativo para transações ponto-a-ponto.

A audiência telepresencial de conciliação permitiu a participação do representante da empresa desde Dubai, nos Emirados Árabes, onde reside.

Os pagamentos serão efetuados por meio de conversão de Bitcoins em Reais, ficando acordado que a empresa reclamada se responsabiliza pelo custo da conversão devido às tarifas e taxas eventualmente cobradas pela plataforma e pela variação do valor monetário do dia da conversão, que será feita no expediente bancário brasileiro no mesmo dia em que feita a transferência, em tempo hábil para a transação.





Para o diretor de secretaria, o uso das tecnologias foi fundamental para a celebração do acordo, pois possibilitou a participação pessoal do sócio da empresa reclamada, mesmo que do exterior.

O juiz do trabalho destacou a participação de todos os envolvidos, partes e advogados.

Para ele, o engajamento para encontrar o caminho da conciliação foi importante. “Os advogados atuaram como verdadeiros parceiros na condução do acordo e na elaboração das cláusulas que trataram do pagamento por meio de Bitcoins”, afirmou.

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