



CARTEIRA DE TRABALHO
E
PREVIDÊNCIA SOCIAL

RADAR STOCCHÉ FORBES – TRABALHISTA

Junho 2020

Posicionamento da Organização Internacional do Trabalho Frente à Pandemia

OIT publica orientações para o retorno ao trabalho durante a pandemia de Covid-19

A Organização Internacional do Trabalho publicou 10 recomendações a serem seguidas por empregados e empregadores para a retomada das atividades durante a pandemia de Covid-19.

Em termos gerais, as recomendações são no seguinte sentido:

- i. formar uma equipe para planejar e organizar o retorno ao trabalho, com representantes dos empregados e empregadores para determinação de treinamentos sobre medidas de saúde, segurança no meio ambiente de trabalho e controle da pandemia;
- ii. decidir quando reabrir, quem retornará ao trabalho e de que forma, verificando riscos inerentes à retomada das atividades. Além disso, garantir que as medidas sejam tomadas antes da efetiva retomada das atividades, estabelecendo políticas para determinar o número de pessoas no ambiente de trabalho e, se possível, planejar a retomada das atividades em fases;
- iii. adotar medidas de engenharia, organizacionais e administrativas. Nesse sentido, garantir que não haja contato físico entre os colaboradores e uma efetiva ventilação do local de trabalho;
- iv. promover a limpeza e desinfecção do ambiente de trabalho de forma regular;
- v. prover meios para higiene pessoal;
- vi. prover equipamentos de proteção e informar o uso correto;



- vii. monitorar a saúde dos colaboradores;
- viii. considerar outros riscos, incluindo o psicossocial;
- ix. revisar os planos de preparação de emergência; e
- x. revisar e atualizar as medidas preventivas e de controle à pandemia.

Decisões Administrativas

Ministério Público do Trabalho restaura interdição de mina em razão da alta contaminação por Covid-19

Ministério Público do Trabalho em Belo Horizonte, por meio de decisão favorável em Mandado de Segurança, restaurou a interdição em um complexo de minas, até que seja proferida sentença de mérito. O termo de interdição foi lavrado em 27 de maio pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais.

O Ministério Público do Trabalho já havia ajuizado ação civil pública pedindo liminarmente a suspensão das atividades no complexo, até a conclusão da testagem de empregados para Covid-19. Entretanto, o pedido liminar não foi deferido e o complexo permaneceu em pleno funcionamento, mesmo com alto índice de empregados contaminados e fragilidades em seus procedimentos de proteção contra a doença.

Após a atuação do parquet, auditores fiscais da Superintendência Regional do Trabalho estiveram pessoalmente na empresa e lavraram termos de interdição, ao constarem que há grave e iminente risco de contaminação e, consequentemente, a manutenção das atividades expõe a vida dos colaboradores.

O complexo de minas ajuizou ação requerendo a suspensão dos efeitos dos termos de infração

lavrados pelas autoridades trabalhistas. O juízo de 1º grau decidiu favoravelmente ao complexo, cassando os efeitos dos termos de interdição.

Foi nesse momento que o Ministério Público do Trabalho impetrou o referido Mandado de Segurança pedindo ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais para reestabelecer os efeitos da interdição, sob o argumento de que o perigo da demora, neste caso, leva a uma situação de prejuízo irreversível aos colaboradores.

Na decisão, que reestabeleceu os efeitos da interdição, o desembargador relator enfatizou que *"todos os trabalhadores têm direito ao labor em meio ambiente que não ofereça risco à sua vida e saúde, e figura como responsabilidade do empregador assegurá-lo. A própria OMS já recomendou que, em caso de surto do vírus, sempre que possível o trabalho remoto deve ser incentivado e, quando presencial, o empregador deve oferecer uma série de procedimentos de segurança especificados, como à sociedade descrito pelos Auditores Fiscais e demonstrado pelo parquet."*

Covid-19: MPT garante proteção de 170 mil trabalhadores do setor frigorífico

O Ministério Público do Trabalho, por meio do Projeto Nacional de Adequação do Meio Ambiente do Trabalho em Frigoríficos, já assegurou medidas de proteção à saúde de 170 mil trabalhadores do segmento de frigoríficos no período da pandemia causada pelo novo coronavírus.

Até o momento, foram firmados Termos de Ajuste de Conduta que abrangem 78 unidades frigoríficas no país, abrangendo tanto as maiores empresas do setor como empresas de médio e pequeno porte. As unidades frigoríficas pactuaram nacionalmente junto ao parquet uma série de medidas com o objetivo de resguardar a saúde de seus empregados que vão desde a utilização de máscaras adequadas para proteção facial, proteção de grupos vulneráveis até a

garantia de distanciamento mínimo entre pessoas, inclusive na linha de produção.

Neste sentido, o Ministério Público do Trabalho, por meio do referido projeto, diante de uma epidemia de tão elevada complexidade, vem empreendendo esforços na busca de soluções extrajudiciais de resolução de conflitos, com vistas à adoção de medidas de prevenção, sendo todas embasadas em critério técnico científico. Além de assegurar a saúde dos trabalhadores, os acordos dão segurança jurídica às empresas e garantem o abastecimento de alimentos, sempre primando pela redução da repercussão à saúde pública e por harmonizar a redução dos riscos de adoecimento do trabalho e a produção econômica.

Ministério Público do Trabalho pede afastamento de trabalhadores de frigorífico em Caxias do Sul

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública com pedido de tutela de urgência em caráter antecipado contra frigorífico localizado em Caxias do Sul, solicitando afastamento de todo quadro de trabalhadores pelo período mínimo de 14 dias. O parquet requereu ainda que o frigorífico, a partir do 10º dia de afastamento, inicie triagem e testagem do novo coronavírus em todos os trabalhadores da empresa.

Adicionalmente, requereu a implementação de diversas medidas de prevenção na planta frigorífica, a fim de viabilizar o retorno seguro dos empregados, dentre as quais se destacam a garantia de distanciamento mínimo de 1,80m entre os trabalhadores, instalação de anteparos entre os postos de trabalho, fornecimento de máscaras faciais que sigam, no mínimo, os padrões fixados pela Associação Brasileira de

Normas Técnicas, com comprovação da eficácia de filtragem e triagem periódica e rotina de testagem para os trabalhadores.

Destaca-se que a ação foi motivada devido ao surto do novo coronavírus no frigorífico e aumento significativo de casos de síndrome gripal. A Secretaria Municipal da Saúde confirmou que 21 dos 1.700 trabalhadores da empresa testaram positivo para a Covid-19. O Ministério Público do Trabalho propôs um Termo de Ajuste de Conduta. Contudo, a empresa informou que não tinha interesse em firmar o acordo. O Ministério Público do Trabalho requereu, liminarmente, 28 obrigações de fazer e não fazer, bem como, em caso de descumprimento, sugeriu pena de multa diária no valor de R\$ 50 mil por item descumprido e por trabalhador não afastado das atividades.





Decisões Proferidas pelos Tribunais Trabalhistas

Justiça do Trabalho de São Paulo determina que médico idoso e cardiopata seja transferido a um setor de baixo risco

A Justiça de Trabalho de São Paulo manteve tutela provisória deferida a um médico socorrista, que se encontra no grupo de risco de contágio da covid-19, a fim de que seja afastado das suas atuais atividades em pronto-socorro no Hospital das Clínicas de São Paulo.

Na decisão, determinou-se que o Hospital transfira o médico, que é idoso e cardiopata, para um setor com baixo risco de contágio da doença, em um prazo de cinco dias, sob pena de multa diária de um terço do salário contratual, em caso de descumprimento.

Em sua defesa, o Hospital alegou que o setor em que o reclamante trabalha não é de risco acentuado. Porém; segundo o magistrado, a

atual pandemia não permite classificar os prontos-socorros em geral como setores de baixo risco, uma vez que, frequentemente, são as portas de entrada dos hospitais. Assim, de acordo com o juiz, o *“risco de chegarem pacientes contaminados pela covid-19 em prontos-socorros, até mesmo assintomáticos, é real, o que recomenda a readaptação do reclamante para outro setor”*.

Diante disso, foi determinada a transferência do médico para a Enfermaria de Clínica Médica do Ambulatório Geral Didático, vinculada à Clínica Médica, que atende no Instituto de Ortopedia e Traumatologia, conforme apontado pelo médico.

Decisões do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo indeferem pedidos para suspender execuções

Uma empresa, do setor de transporte de passageiros, alegou dificuldades com a pandemia da Covid-19, a fim de postergar o pagamento da execução. A 1ª Vara do Trabalho de Itapeverica da Serra-SP deferiu o pedido e prorrogou, em 60 dias, o prazo de pagamento de uma dívida trabalhista.

Porém, o Tribunal, em mandado de segurança, cassou referida decisão, pois, segundo a desembargadora, a postulação da empresa equipara-se a um pedido para o descumprimento de uma decisão transitada em julgado, o que fere a Consolidação das Leis do Trabalho e a Constituição Federal. A magistrada argumentou que a grave crise, pela qual a sociedade passa, não pode justificar *“o abandono e desrespeito às garantias constitucionais, dentre as quais a coisa julgada, nem mesmo modificável por lei”*.

Em outra decisão, no âmbito do mesmo Tribunal, foi indeferido um mandado de segurança impetrado por empresas de transporte de um município do ABC Paulista, contra decisão de juízo de primeiro grau que havia negado a prorrogação de dívidas trabalhistas. A fundamentação foi semelhante ao do caso anterior, destacando que o acordo não está sujeito a recurso, nem mesmo em situações extremas. Assim, o único caminho seria a repactuação do acordo entre as partes. No caso, as companhias haviam alegado prejuízos decorrentes dos efeitos da pandemia da Covid-19, com sério comprometimento na capacidade de honrar dívidas.

Além dessas, outras três decisões recentes, proferidas no mesmo Tribunal, também seguiram na mesma linha.

Decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro defere ao ex-empregado o reembolso das roupas compradas por ele, da marca da loja em que trabalhava

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro negou provimento a um recurso ordinário interposto pela empresa, que requereu a revisão da sentença que a condenou a reembolsar em R\$ 5,5 mil um ex-vendedor de uma de suas lojas. O vendedor acusou o ex-empregador de obrigá-lo a adquirir, por conta própria, as roupas de suas grifes como condição para trabalhar.

O profissional alegou que era obrigado a adquirir semestralmente as roupas de marca da loja onde trabalhava, gastando, em média, R\$1 mil do seu salário. Quando o contrato de trabalho terminou, essas despesas atingiram a soma de R\$ 5,5 mil, sem que fosse feito qualquer tipo de reembolso por parte da loja. O vendedor também afirmou que, caso não estivesse vestindo as roupas da marca, era obrigado a voltar para casa. Na primeira instância, o juízo condenou a empresa a restituir as despesas do vendedor com vestuário no valor total de R\$ 5,5 mil, proporcionais ao tempo de contrato.

Inconformada com a decisão, a empresa pediu a revisão da sentença, sustentando que não houve comprovação de que o empregado fosse obrigado a comprar as roupas da loja para trabalhar. Relatou ainda que proibia o uso de peças de outras grifes apenas durante o

expediente. Segundo a companhia, o atendente estaria visando ao enriquecimento sem causa, pois havia desconto de até 70% nos itens, incluindo os não utilizados durante a jornada.

Porém, o relator do acórdão verificou que o depoimento de uma testemunha corroborou a tese da obrigatoriedade da aquisição de roupas. Inclusive, eram definidos os valores que deveriam se despendidos a cada seis meses (R\$ 1 mil), ainda que fossem ofertados descontos.

Segundo o desembargador, a *“concessão de desconto em nada favorece ao reclamante, uma vez que não afasta o caráter da obrigatoriedade na compra. Registre-se que a atitude da reclamada implica em prejuízo dos empregados, já que afeta a remuneração destes e a livre disponibilidade do salário, como preceituam os parágrafos 2º e 4º do artigo 462 da CLT”*. Finalizou argumentando que *“restou comprovada a obrigação do trabalhador de adquirir peças de vestuário, pelo que deve ser mantido o pagamento deferido na sentença para ressarcir os gastos do autor com roupas para exercer sua atividade profissional, pois essa prática nada mais é do que uso de uniforme, com concessão de crédito para utilizar na própria loja para alguns empregados em detrimento de outros”*.

Trabalhador receberá indenização após empresa cancelar vaga prometida

Uma indústria do ramo alimentício terá que pagar R\$ 12 mil de indenização por danos morais, pela perda de uma chance, após ter cancelado a vaga prometida a um trabalhador.

O trabalhador contou que, após ser aprovado em todas as etapas do processo seletivo, a vaga foi cancelada pela empresa. Ele alegou ter sofrido, por isso, danos extrapatrimoniais, pela perda de

uma chance, requerendo indenização em ação trabalhista. Já a empresa argumentou, em sua defesa, que a mera participação em processo seletivo não pode gerar garantia da efetiva contratação.

Porém, na visão da juíza da 2ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre-MG, cuja decisão foi mantida pelos desembargadores do Tribunal Regional do





Trabalho de Minas Gerais, os elementos dos autos mostraram como certo o pré-contrato de trabalho firmado entre as partes. Segundo a magistrada, a contratação ficou evidente diante da realização de exames médicos admissionais, do fornecimento de declaração endereçada ao Banco Bradesco, para abertura de conta corrente dos depósitos dos salários, e da entrega de toda a documentação pessoal.

Os atos praticados pela empregadora levaram o profissional a uma legítima expectativa de

admissão, que foi frustrada por ato unilateral, sem nenhuma justificativa plausível. Dessa forma, foi violado o princípio da boa-fé objetiva, gerando a responsabilidade civil da empresa.

Por isso, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização, no valor equivalente a cinco vezes o salário contratual prometido de R\$ 2.523,31. Assim, o montante a ser pago ao trabalhador, por danos extrapatrimoniais, foi fixado em R\$ 12.616,55.

Contato com pacientes em isolamento garante a trabalhador direito a adicional de insalubridade em grau máximo

A juíza titular da Vara do Trabalho de São Sebastião do Paraíso-MG, condenou um hospital, que não dispunha de local específico para isolamento de pacientes, a pagar o adicional de insalubridade em grau máximo (40%) a um empregado. Não houve recurso da decisão.

De acordo com a perícia determinada, quando necessário, o isolamento era realizado no próprio quarto de internação comum. Todas as pessoas entrevistadas, segundo o perito, declararam que a exposição a pacientes em isolamento, portadores de doenças infectocontagiosas, poderia ser considerada como de caráter intermitente.

A decisão se referiu à Norma Regulamentadora 15, Anexo XIV, da Portaria nº 3.214/78 do então Ministério do Trabalho – atual Secretaria do Trabalho, que prevê a caracterização da insalubridade pelo contato permanente com pacientes em isolamento por doenças infectocontagiosas, bem como objetos de seu uso, não previamente esterilizados. Segundo a magistrada, o contato com os demais pacientes, ou seja, que não estejam em isolamento por doenças infectocontagiosas, enseja o pagamento do adicional em grau médio.

Houve menção também à Súmula nº 47 do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual:

"O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional".

A julgadora observou que a atividade eventual decorrente de acontecimento incerto, casual e fortuito não se confunde com a atividade intermitente, que é contínua e habitual (e, portanto, permanente), embora não seja diária ou não se prolongue durante toda a jornada. Ela citou julgado do tribunal regional mineiro reconhecendo direito a adicional de insalubridade em grau máximo a enfermeira que provou que atuava em área de isolamento com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, ainda que de forma intermitente, correndo risco de contágio biológico de forma permanente.

Com esses fundamentos, a juíza garantiu ao autor o direito ao adicional de insalubridade em grau máximo, condenando o hospital a pagar as diferenças pertinentes, com reflexos em 13º salários, férias acrescidas de um terço, aviso-prévio e FGTS acrescido da multa de 40%.



Justiça do Trabalho valida sentença arbitral e considera legítima atuação de juiz trabalhista como árbitro

Julgadores do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais negaram provimento ao recurso de uma empresa de combustível, para manter decisão do juízo da 1ª Vara do Trabalho de Contagem, que rejeitou a arguição da empresa de nulidade de sentença arbitral.

O compromisso arbitral (firmado entre Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços Combustíveis e Derivados de Petróleo, Lava Rápido e Troca de Óleo de Belo Horizonte e Região – Sinpospetro-BH e o Sindicato do Comércio Varejista de Derivados de Petróleo no Estado de Minas Gerais – Minaspetro) teve como árbitro juiz trabalhista e serviu de base para a condenação da empresa integrante da categoria econômica representada pelo Sinpospetro-BH ao pagamento de diferenças salariais e Participação nos Lucros ou Resultados a ex-empregado autor de ação trabalhista contra a empresa.

Ao rejeitar o recurso da empresa, a desembargadora que atuou como relatora e cujo voto foi acolhido por unanimidade pelos julgadores da Turma, entendeu que a sentença arbitral foi proferida de acordo com as normas legais e constitucionais que regulam a matéria e, nesse quadro, rejeitou a declaração de nulidade pretendida pela empresa.

No caso, a sentença arbitral impugnada pela empresa, e que serviu de base para o deferimento das diferenças salariais e PLR pretendidos pelo autor, foi proferida em ação anterior, que teve como partes os sindicatos acima mencionados. Na época, foi estabelecido o procedimento de negociação e designada a audiência de mediação e conciliação, em que o juiz atuou como mediador. Entretanto, em razão de impasse nas negociações, os sindicatos optaram pela utilização da via arbitral e elegeram, como árbitro, o juiz condutor da

audiência, resultando no compromisso arbitral judicial firmado pelas partes.

Posteriormente, na qualidade de ex-empregado da reclamada, o autor ajuizou ação trabalhista contra a empresa pretendendo receber diferenças salariais e PLR, justamente com base nos direitos da categoria reconhecidos na sentença arbitral, o que foi acolhido na decisão proferida pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Contagem-MG.

A empresa recorrente sustentou que a sentença arbitral violou o artigo 114 da Constituição, que dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho. Mas a relatora ressaltou que o uso da arbitragem em ações trabalhistas em que se discute direito coletivo, como no caso, está autorizado no próprio artigo 114, parágrafo 1º da Constituição. Além disso, a relatora acrescentou que, com a Reforma Trabalhista, o uso da arbitragem como método de resolução de conflitos foi ampliado pelo ordenamento jurídico, com a possibilidade de ser utilizado até mesmo para ações individuais.

Conforme ponderou a desembargadora, a sentença arbitral cuja nulidade era pretendida pela empresa teve como uma das matérias principais a “participação nos lucros ou resultados – PLR”, parcela que é regulamentada pela Lei 10.101/00. E o artigo 4º dessa lei possibilita a utilização da arbitragem para a solução do impasse na negociação sobre o tema, exatamente como ocorrido no caso.

Quanto à escolha do árbitro, a desembargadora observou que a Constituição autoriza a eleição dos árbitros pelas partes, não vedando a eleição do juiz condutor do processo, o que também se extrai da Resolução nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça, que estabelece,

como uma das atribuições do juiz coordenador, a habilidade para atuar mediante técnicas alternativas de resolução de conflitos.

Em seu recurso, a empresa também afirmou que a sentença arbitral também descumpriu a Constituição ao desrespeitar o artigo que veda aos juízes o exercício de outro cargo ou função, a não ser de uma de magistério, o que foi afastado pela relatora. Conforme pontuado, as vedações previstas na norma referem-se ao exercício de outras atividades pelo magistrado, que venham a prejudicar a sua dedicação à atividade jurisdicional.

Além de todas as razões apresentadas, a desembargadora ainda registrou que o artigo a

Lei de Arbitragem determina que a arguição de nulidade de sentença arbitral deve ser feita pela parte no prazo de 90 dias após o recebimento da notificação da sentença, o que, entretanto, não foi observado pela reclamada.

Por fim, a relatora afastou a argumentação da empresa de que o compromisso arbitral deveria ter sido registrado perante o Ministério da Economia para que fosse reputada válida e exigível. Ela explicou que isso é necessário apenas para as convenções e acordos coletivos, não se aplicando às sentenças arbitrais, que se equiparam às demais sentenças judiciais, não sendo exigido tal procedimento para que produza os efeitos jurídicos.

Medidas Implementadas Pelos Tribunais

O Tribunal Regional do Trabalho de Campinas passa a apreciar conflitos individuais relacionados à Covid-19, sem a necessidade de processo trabalhista

Empregadores e trabalhadores podem resolver determinados conflitos laborais, sem precisar iniciar um processo trabalhista. Durante a pandemia da Covid-19, magistrados e servidores dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (“Cejuscs”) do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas estão realizando audiências telepresenciais de mediação pré-processual.

Na prática, a medida permite que algumas disputas sejam solucionadas rapidamente, através de uma audiência de mediação e conciliação, sem a necessidade de abertura de processo. Para formalizar as mediações pré-processuais, o trabalhador ou empregador interessado em solucionar um conflito trabalhista sem iniciar um processo deve, através de seu advogado, protocolar uma Reclamação Pré-processual diretamente no sistema do Pje da Justiça do Trabalho de primeiro grau. Se estiver desassistido de

advogado, basta enviar um e-mail para o Cejusc que atenda à sua cidade, indicando, no campo “assunto”, que se trata de um pedido de mediação pré-processual. Há Cejuscs em Araçatuba, Araraquara, Bauru, Franca, Jundiaí, Limeira, Piracicaba, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, São José do Rio Preto, São José dos Campos, Sorocaba, Taubaté e duas em Campinas. Os 15 Cejuscs abrangem toda a jurisdição do Tribunal.

Além de uma breve descrição do conflito, o pedido deve conter os dados das partes e endereço eletrônico ou número de WhatsApp pelo qual elas possam ser convidadas para a audiência. Após o recebimento, as equipes dos Cejuscs entrarão em contato indicando a data e o horário da audiência telepresencial designada, bem como o link por meio do qual os interessados terão acesso à sala virtual onde ela se realizará.





O empregador e o trabalhador podem participar da audiência de mediação pré-processual por aplicativo de telefone celular ou

por um computador conectado à Internet. Não há necessidade de ir a um dos Cejuscs.

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