

OPINIÃO

JURÍDICA DIREITO IMOBILIÁRIO

SUPLEMENTO TRABALHISTA
O TRABALHO NA PANDEMIA

Secovi-SP
Editor

Opinião Jurídica 9: Direito Imobiliário

Suplemento Trabalhista O Trabalho na Pandemia

Secovi-SP

São Paulo
2021

FICHA TÉCNICA

Presidente

Basilio Chedid Jafet

Coordenação

Carla Teresa Martins Romar

Karina Zuanazi Negreli

Jaques Bushatsky

Edição e Revisão

Assessoria de Comunicação do Secovi-SP

Diagramação

DK Plubi Estúdio Criativo

Assistência

Beatriz Souza de Brito

Jornalista responsável

Maria do Carmo Gregório

MTb: 23.732

Agradecimentos

Christiane Midori Minami

Karina Xavier

Marcos Vinícius Pelegrini

Rodolfo Teixeira

Rosana Souza Pinto

Shirley Valentin

Contato Secovi-SP: (11) 5591-1300

Fale conosco: secovi@secovi.com.br | opiniaojuridica@secovi.com.br

Opinião Jurídica 9: direito imobiliário / / XXXXXX [ct al.]; Secovi-SP (Ed.);
Jaques Bushatsky, José Horácio Cintra Gonçalves Pereira (Coords.). – São
Paulo: Secovi-SP, 2021.

56 p.

ISBN: 978-65-990573-3-5

1. Direito 2. Mercado imobiliário 3. Direito imobiliário 4. Direito Trabalhista

ISBN: 978-65-990573-3-5



9 786599 057335

Os artigos assinados são de exclusiva responsabilidade de seus autores.
A reprodução dos textos é admitida, desde que destacadamente citados o autor e a fonte.
Os informes publicitários são de inteira responsabilidade dos anunciantes.

EDITORIAL



DIVULGANDO E PENSANDO

Certamente, a Peste, ao matar tantos brasileiros, provocar tantas alterações no dia a dia de todos nós, ao nos trancar em casa desde o início de 2020, exigiu muito, também, dos operadores do Direito do Trabalho.

Não bastasse, vínhamos, já, acompanhando a evolução socioeconômica – bastante emblemática, a disseminação do “home office” – tudo a exigir mais e maiores estudos.

Análises demandam debates e exigem a expressão de opiniões e, por fim, necessitam divulgação, para que todos saibam o que se estuda, realimentando-se, assim, a perene roda da evolução científica. Sim, o “estado da arte” se busca através do estímulo a que mais e mais pessoas leiam, saibam o que se discute (inesquecível o dizer do tradicional livreiro jurídico, o pernambucano José Bushatsky: “quem não lê, mal fala, mal ouve, mal vê”).

No dia 13 de julho de 1789, o Rei Luis XVI escreveu o que ele via acontecer ao seu redor: “rien”, nada. Mas as forças econômicas e sociais avolumavam-se há tempos, e a energia revolucionária era imensa e palpável, a ponto de, no dia seguinte, cair a Bastilha, símbolo da Revolução Francesa. Só o rei não percebeu; grave alerta a que fiquemos, sempre, atentos!

Desse mal – o não percebimento do que ocorre – não padeceremos. Neste momento da evolução do direito trabalhista, as doutoras Karina Zuanazi Negreli e Carla Teresa Martins Romar trouxeram a ideia desta edição especial de nossa *Revista Opinião Jurídica*, sugestão de pronto festivamente recebida na Universidade Secovi. Insere-se, esta publicação, dentre aquelas de cunho jurídico editadas ao longo da última década, tão bem recebidas.

E os autores convidados enfrentaram com maestria o desafio de interpretar normas, novos fatos e circunstâncias e, mais, identificar qual a solução para cada situação nova, tarefa nem sempre fácil.

Lembremos: “O gênero humano está enfrentando revoluções sem precedentes, todas as nossas antigas narrativas estão ruindo e nenhuma narrativa nova surgiu até agora para substituí-las. Como podemos nos preparar e a nossos filhos para um mundo repleto de transformações sem precedentes e de incertezas tão radicais? ”, já provocou o historiador Yuval Noah Harari, em seu “21 lições para o século 21”.

De nosso lado (creio falar em nome de todos os envolvidos nesta edição especial e nos trabalhos da Universidade Secovi), ficando atentos ao que ocorre e divulgando o melhor pensamento.

É o que permite, agora, desejar – com otimismo fundamentado – uma boa leitura!



JAQUES BUSHATSKY

PRÓ-REITOR DA UNIVERSIDADE SECOVI

APRESENTAÇÃO



Trata-se de importante publicação no mundo jurídico, por três razões básicas, a saber: a coordenação está a cargo de Carla Teresa Martins Romar, Jaques Bushatsky e Karina Zuanazi Negreli, o que revela desde logo a alta qualidade do trabalho que nos é oferecido, diante da qualificação dos coordenadores.

Ademais, tem o selo do Secovi-SP, o que é sinônimo de qualidade, pelos trabalhos que entidade desenvolve há muito tempo. Afinal, o tema escolhido é o Direito do Trabalho e em tempos de pandemia, o que torna extremamente atual e relevante, diante das dúvidas que nos alcançam neste momento de calamidade e incertezas, sendo tratados por especialistas na área, cuidadosamente escolhidos pela coordenação, com a melhor qualificação acadêmica e profissional.

A obra inicia com a análise dos textos legais editados a propósito da pandemia e seus efeitos nas relações do trabalho, seguindo-se a reflexão sobre o Direito, a Justiça do Trabalho, e a visão dos Tribunais sobre o tema neste delicado momento, levando-nos à reflexão sobre a necessidade de adequação das regras à realidade diversa e adversa que vivemos.

A seguir, ingressa na análise das questões específicas, como o teletrabalho, a saúde ocupacional e as medidas emergenciais que se fazem necessárias para a melhor enfrentamento dos problemas que surgem entre nós.

Muito relevante a questão da responsabilidade do empregador pelas medidas preventivas a adotar, assim como a correta conceituação da doença que nos assola. Segue a reflexão sobre a obrigatoriedade da vacinação dos empregados, bem como as medidas preventivas a adotar, como a adequada conduta diante da calamidade.

Muito importante o tema relativo à negociação coletiva como instrumento para minorar os problemas, com a atuação adequada dos sindicatos, assim como a intervenção do Ministério Público do Trabalho na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Finaliza a obra o exame de questões específicas e relevantes que são o trabalho em condomínios e em sistema de “home office”, em razão dos desmembramentos quer do trabalho à distância em relação ao tomador de serviços, quer pelos seus desdobramentos para a comunidade em que o trabalho é prestado, merecendo cuidados especiais.

Como se vê trata-se de uma coletânea de textos muito bem escolhidos pela sua importância no trato das questões decorrentes do trabalho em tempos de pandemia causada pela covid-19, que em seu conjunto fornecem ótimos subsídios para o leitor compreender a questão versada, bem com auxiliá-lo quanto à escolha do melhor procedimento diante de problemas concretos, com uma visão completa do tema tratado.

Os autores do livro, que se ocupam de cada tema, são a elite do Direito do Trabalho, o que proporciona uma obra de excelente qualidade, sob a melhor coordenação de Carla Romar, Jacques Bushatsky e Karina Negreli, já nomeados, e que oferecem a direção segura para a excelência da obra.

Parabéns ao Secovi-SP pela escolha do tema nesta edição, bem como pela feliz escolha a melhor coordenação para a obra, que por sua vez agregou os melhores profissionais para elaborar os textos sobre o “Trabalho na Pandemia”.



PEDRO PAULO TEIXEIRA MANUS

VICE-REITOR DA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE
CATÓLICA DE SÃO PAULO
MINISTRO APOSENTADO DO TRIBUNAL SUPERIOR
DO TRABALHO
PROFESSOR TITULAR DE DIREITO DO TRABALHO DA
PUC-SP



NOTA DOS COORDENADORES DESTA PUBLICAÇÃO

“Lamentamos o falecimento do Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus ocorrido em 25/12/2021, antes da publicação deste Suplemento Trabalhista – O Trabalho na Pandemia. O magistrado, que faleceu aos 70 anos, deixou um grande legado em defesa da Justiça do Trabalho. Em sua homenagem, dedicamos a ele este trabalho.”

SUMÁRIO

10

Medidas provisórias 1.045 e 1.046, de 27 de abril de 2021

Carlos Alberto Azevedo

23

Teletrabalho e a questão do controle de jornada, desconexão e privacidade

Tulio de Oliveira Massoni

13

Direito e justiça do trabalho em tempos de pandemia

Douglas Alencar Rodrigues

26

Responsabilidade do empregador pelas medidas preventivas da Covid-19

Carla Teresa Martins Romar

16

Suspensão do contrato de trabalho – Planejamento – Necessidades das empresas

Eduardo Pastore

29

Caracterização da Covid-19 como doença ocupacional. Visão dos tribunais

Bianca Bastos

18

Teletrabalho, infraestrutura e saúde ocupacional física e mental do trabalhador no contexto da pandemia

Karina Zuanazi Negreli

34

Obrigatoriedade da vacinação: Interesse individual *vs* interesse coletivo

Maria Cristina Mattioli

SUMÁRIO

37

Trabalho da gestante na pandemia

Luciana Diniz

39

Pandemia e negociação coletiva

Marcus de Oliveira Kaufmann

42

O papel do ministério público do trabalho
no enfrentamento da pandemia

Marcel Bianchini Trentin

45

O trabalho em home office nos
condomínios e a convivência na
comunidade condominial

Cristina Fregnani Ming Elias

48

Atividades essenciais e os riscos
trabalhistas em condomínios

Rafael Mendes de Lima

MEDIDAS PROVISÓRIAS 1.045 E 1.046, DE 27 DE ABRIL DE 2021

CARLOS ALBERTO AZEVEDO

A eclosão da pandemia do novo coronavírus (covid-19) em 2020 agravou ainda mais a situação da já comalida economia brasileira e do seu mercado de trabalho, que fechou o ano de 2019 com a taxa de desemprego em 11%¹.

Neste cenário, as medidas emergenciais trabalhistas lançadas pelo governo federal em 2020 (MPs nº 927, de 22 de março de 2020, e nº 936, de 1º de abril de 2020), para proporcionar o enfrentamento do estado de calamidade pública, e o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda foram essenciais para mitigar o impacto da pandemia no mercado de trabalho², que foi severamente afetado em razão da restrição de funcionamento e do fechamento definitivo de milhares de empresas³.

Preocupados com o iminente colapso provocado pela pandemia nas empresas e nos empregos, e com a demora por parte do governo para a definição das medidas emergenciais, muitas entidades sindicais se anteciparam em busca de uma solução negociada para o enfrentamento dessa situação inédita.

Nesse sentido, o Secovi-SP e a maioria dos sindicatos de trabalhadores da categoria das empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis se debruçaram sobre o problema em busca de alternativas que proporcionassem a continuidade das atividades empresariais e a preservação da maior quantidade possível dos empregos no setor, que foi severamente afetado pela pandemia.

A alternativa encontrada pelo Secovi-SP e os sindicatos profissionais, considerando as recomendações da OMS (Organização Mundial de Saúde), a Lei nº 13.979/2020, as medidas adotadas pelo governo do Estado de São Paulo por meio do Decreto nº 64.881/2020 – que decretou a quarentena no Estado de São Paulo, no contexto da pandemia da covid-19 (novo coronavírus) – e o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, previsto no art. 611-A da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), foi a celebração de Termos Aditivos

Emergenciais às convenções coletivas de trabalho vigentes, para acrescentar os dispositivos que propiciassem os meios necessários para as empresas atravessarem aquele momento extraordinário.

Antecipando-se à ação estatal, a negociação coletiva intersindical ajustou a adoção do teletrabalho (home office) em caráter extraordinário e emergencial, com a obrigatoriedade de pagamento de ajuda de custo mensal, com a finalidade de contribuir com os gastos adicionais com internet e energia elétrica.

A negociação coletiva emergencial também previu, de forma extraordinária, a possibilidade de redução de jornada e de salário em até 25% (vinte e cinco por cento), por analogia ao artigo 503 da CLT, para todos os empregados, independente de cargo, salário ou de regime presencial ou teletrabalho, atribuindo-se garantia provisória de emprego pelo período de vigência da adoção da medida, limitado ao prazo de 120 dias.

É essencial ressaltar que nessa oportunidade ainda não havia sido editada a Medida Provisória nº 936/2021, que instituiu o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, aplicável nos casos de redução de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, de modo que a redução de jornada e salário em até 25% obtida pela negociação coletiva foi uma medida significativa e inovadora para aquele momento de incertezas e apreensão, garantindo segurança às empresas sob tutela da negociação coletiva.

O termo aditivo firmado pelas entidades patronal e profissional previu ainda a possibilidade de antecipação de férias individuais ou coletivas com pagamento parcelado, inclusive do adicional constitucional de 1/3, assim como a possibilidade de adoção de banco de horas.

Com o advento da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020/2020, os termos aditivos foram rerratificados para incorporar o escalonamento da redução de jor-

¹ <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>

² <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2020/05/mais-de-7-milhoes-de-empregos-ja-foram-mantidos-com-beneficio-emergencial>

³ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28295-pandemia-foi-responsavel-pelo-fechamento-de-4-em-cada-10-empresas-com-atividades-encerradas>

⁴ <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>

nada e salário do original de 25% aos patamares de 50% e 75% e para prever a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, viabilizando o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pelos trabalhadores afetados por essas medidas.

A incorporação dos preceitos da MP 936 pela negociação coletiva representou uma vantagem significativa para a categoria patronal no que tange à segurança jurídica. Isso porque, referida MP foi objeto da ADI nº 6363⁴ perante o STF (Superior Tribunal Federal), em relação à possibilidade de implantação da redução proporcional de jornada e de salário e a suspensão provisória do contrato de trabalho pela via do “acordo individual” direto entre empregador e trabalhador, sem a participação obrigatória da entidade sindical laboral.

A tese jurídica levada à apreciação do STF defendeu que a redação da MP nº 936, ao priorizar o acordo individual, suprimia a participação dos sindicatos das negociações, sob a acusação de afronta de incisos do art. 7º da Constituição Federal, que tratam da irreduzibilidade do salário (inc. vi), compensação de horários e a redução da jornada (inc. xiii) e do art. 8º no que tange à obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (inc. vi).

Assim, a incorporação dos preceitos da MP 936 à norma coletiva do setor imobiliário superou a discussão judicial acerca da participação sindical nos acordos para redução proporcional de jornada e salário e suspensão temporária do contrato de trabalho, atribuindo maior segurança jurídica aos acordos individuais firmados entre empresas e trabalhadores desde o princípio.

Outro ponto de divergência que restou superado pela negociação coletiva intersindical estabelecida pelo Secovi-SP quanto aos acordos individuais foi em relação ao inciso I, do art. 12 da MP nº 936/2020, que limitava a implementação das medidas trabalhistas pela via do acordo individual aos trabalhadores com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais).

Nesse particular, os termos aditivos emergenciais às convenções coletivas proporcionaram a aplicação das medidas previstas na MP nº 936 a todos os trabalhadores da categoria *independente de faixa salarial*, proporcionando maior flexibilidade para empresas e abrangendo um maior número de trabalhadores.

A Medida Provisória nº 936 restou convertida na Lei

nº 14.020/2020 e teria vigência inicial de 120 dias. Contudo, devido à persistência do estado de pandemia e de restrição do retorno às atividades das empresas, essa medida foi prorrogada pelos Decretos nº 10.470/2020 e 10.517/2020, expirando definitivamente em dezembro de 2020, após 240 dias, porque atrelada à vigência o Decreto Legislativo nº 6 de 2020, que reconheceu a ocorrência do estado de calamidade pública provocada pela pandemia do novo coronavírus (covid-19).

Já a Medida Provisória nº 927, citada inicialmente, por sua vez, perdeu eficácia em julho de 2020 após longo debate no Parlamento, que culminou na sua não conversão em lei. Porém, os preceitos contidos nessa MP (teletrabalho/home office, a antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e a antecipação de feriados e banco de horas) já haviam sido incorporados às normas coletivas do setor imobiliário, proporcionando às empresas e trabalhadores continuar a utilizar as ferramentas nela contidas no enfrentamento do período de pandemia, mesmo após a caducidade da MP.

Com o advento do ano de 2021, a pandemia não arrefeceu. Pelo contrário, o número de infectados e vítimas fatais continuou crescendo, enquanto o processo de vacinação da população ainda era insignificante para reduzir as taxas de transmissibilidade e óbito.

Como consequência desse fato, inúmeras empresas, inclusive aquelas reconhecidas como “atividade essencial”⁵, continuavam a lidar com sérias dificuldades de manter os contratos de trabalho e honrar com os pagamentos de salários. Porém, as ferramentas criadas pela MP nº 936, que proporcionaram a preservação de quase 10 milhões de empregos⁶, perderam vigência em dezembro de 2020, e não havia por parte do governo a sinalização de nova rodada dessas ferramentas.

Apesar da indicação de modesta recuperação econômica⁷, apenas em 27 de abril de 2021 foram publicadas as Medidas Provisórias nº 1.045 e 1.046, para reeditar o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com o pagamento do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e as medidas trabalhistas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19).

O Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, reeditado pela MP nº 1.045/2021, não inovou significativamente a sua versão anterior, mas esclareceu pontos importantes que tanto a MP nº 936/2020 quanto a Lei nº 14.020/2020

⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm

⁶ <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/01/28/mas-de-98-milhoes-de-trabalhadores-tiveram-jornada-reduzida-ou-contrato-suspenso-em-2020.ghtml>

⁷ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/pib-do-primeiro-trimestre-mostra-recuperacao-economica-diz-spe>

não enfrentaram. Como, por exemplo, a possibilidade de inclusão dos empregados aposentados no programa, mediante pagamento pelo empregador da ajuda compensatória mensal, em valor equivalente àquele que esse trabalhador receberia se não houvesse a vedação prevista na alínea "a" do inciso II do § 2º, do art. 6º da MP.

Além de permitir a inclusão dos empregados aposentados no programa, a MP nº 1.045/2021 também dispôs de maneira expressa sobre a participação das gestantes, inclusive a doméstica, no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, prescrevendo que após a ocorrência do parto o empregador deve comunicar o Ministério da Economia, interromper as medidas (suspensão temporária do contrato ou redução proporcional da jornada e salário), iniciando-se então o pagamento do benefício previdenciário do salário-maternidade.

Ainda em relação às gestantes, a MP nº 1.045/2021 esclareceu que a garantia provisória de emprego por participação no Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda inicia-se sucessivamente após expirado o prazo de garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Como a legislação anterior (Lei nº 14.020/2020) expirou em dezembro de 2020 e teve seus efeitos prorrogados sucessivamente, totalizando 240 dias de vigência, no momento da edição da MP nº 1.045/2021 haviam inúmeros trabalhadores gozando da garantia provisória de emprego por participação no programa anterior, e que poderia ser reinserido no novo programa ainda no período estável. Para esse público, a MP nº 1.045/2021 previu que o período de estabili-

dade provisória da Lei nº 14.020/2020 ficaria suspenso enquanto durar o recebimento do novo Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e somente retomariam a sua contagem após o encerramento do novo período da garantia de emprego.

Apesar da demora na sua reedição, o novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda contribuiu para amenizar o impacto da persistência da pandemia nos empregos em 2021⁸. Mas, devido a um processo legislativo conturbado, em que foram apresentadas quase 500 emendas, a matéria restou rejeitada pelo Senado Federal e perdeu vigência ao final dos seus 120 dias.

O mesmo destino teve a Medida Provisória nº 1.046/2021, que recebeu mais de 300 emendas parlamentares, mas perdeu sua eficácia sem que tenha sido convertida em lei no prazo legal, de modo que empresas e trabalhadores não mais podem aplicar os preceitos dessa Medida Provisória, exceto no caso de existência de regramento específico em norma coletiva vigente, situação que se aplica ao mercado imobiliário.

O balanço parcial das medidas representadas pelas MPs 1.045 e 1.046 é positivo, porque as ferramentas disponibilizadas por elas e por suas antecessoras contribuíram significativamente para reduzir o impacto da pandemia no mercado de trabalho. Porém, apesar do avanço na vacinação da população, muitos segmentos econômicos ainda não conseguiram retomar as suas atividades ao nível pré-pandemia, como ocorre, por exemplo, com o setor de eventos, o que indica que as medidas emergenciais e o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda deveriam ser mantidas por mais tempo, ainda que aplicáveis de forma mais seletiva.

⁸ <https://www.poder360.com.br/economia/taxa-de-desemprego-fica-em-137-na-4a-semana-de-agosto-diz-ibge/>



DIREITO E JUSTIÇA DO TRABALHO EM TEMPOS DE PANDEMIA

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES

Em meio às tantas dores e perdas pessoais, profissionais e prejuízos econômicos causados pela pandemia da covid-19, importantes lições foram colhidas em diferentes níveis da experiência social coletiva. Entre elas, podem ser citados o resgate do valor da solidariedade, a reafirmação da relevância e centralidade do trabalho humano, a racionalização da gestão empresarial de pessoas e estruturas físicas e a ressignificação do nosso modelo federalista cooperativo, especialmente na gestão da saúde pública, a partir de importantes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF).

No mundo do trabalho, em especial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que a crise da empregabilidade afetou 75 milhões de pessoas no ano em curso, devendo produzir efeitos graves até o ano 2023.

No relatório recentemente divulgado – “Perspectivas Sociais e do Emprego no Mundo: Tendências 2021”, a OIT informa que o déficit em horas de trabalho, incluídas as perdas de postos de trabalho e a redução da jornada, equivale a 100 milhões de empregos em tempo integral em 2021, devendo alcançar 26 milhões de empregos em 2022. Isso, obviamente, se suplantado o risco de agravamento da pandemia e o quadro de desemprego, subemprego e informalidade instalado antes da chegada da covid-19.

O relatório da OIT, além de revelar a relevância da vacinação para a retomada da economia, remarca as diferentes realidades a que estarão sujeitas as economias emergentes ou em desenvolvimento, sobretudo diante das diferentes capacidades de transferência de renda e concessão de fortes estímulos fiscais. Mostra também que os trabalhadores mais vulneráveis foram os mais duramente impactados, ao lado das mulheres e dos jovens.

“A recuperação da covid-19 não é apenas uma questão de saúde. Os graves danos às economias e às sociedades também precisam ser superados. Sem um esforço deliberado para acelerar a criação de empregos decentes e apoiar os membros mais vulneráveis da sociedade e a recuperação dos setores econômicos mais duramente atingidos, os efeitos da pandemia poderiam prolongar-se por anos na forma de perda do potencial humano e econômico, e de maior pobreza e desigualdade”, disse Guy Ryder, diretor-geral da OIT. “Precisamos de uma estratégia abrangente e coordenada, baseada em políticas centradas nas pesso-

as e respaldada por ação e financiamento. Não pode haver recuperação real sem a recuperação de empregos decentes.” (*Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_797490/lang-pt/index.htm. Acesso em 7 agosto 2021*).

No plano da solidariedade no âmbito das relações de trabalho, merece destaque o Movimento “Não Demita”, deflagrado em 2020 por um grupo de 41 empresas brasileiras e que foi alvo de grande divulgação na mídia. Dignas de aplausos, essas empresas, sensíveis ao princípio constitucional da função social que deve pautar sua conduta, ofereceram uma grande contribuição nesse quadro de crise em que ainda estamos inseridos.

Mas a pandemia trouxe o debate sobre o emprego para o centro das atenções, o que levou o Poder Público a produzir a denominada “legislação da crise”: um conjunto de medidas provisórias, editadas com os objetivos de preservar empregos e rendas durante a travessia pelo “mar revolto” apresentado.

O filósofo italiano Giorgio Agamben, em obra clássica com o título “Estado de Exceção”, publicada no Brasil pela Editora Boitempo (2004), examina a tendência de aproveitamento dos cenários de crise (estado de defesa, de sítio ou emergência) como oportunidade para expansão dos poderes do Estado (ou de determinados atores sociais prestigiados pelo poder central), com a supressão dos limites constitucionais de sua atuação e a relativização ou mesmo a eliminação de alguns direitos fundamentais.

Não foi, efetivamente, o que se passou no Brasil!

Se “mar calmo não faz bom marinheiro”, as ondas fortes da pandemia nos conduziram em meios aos caminhos normativos possíveis, entre as vagas agitadas que se formaram, evitando o “naufrágio” de um número expressivo de contratos de trabalho.

A legislação provisória da crise permitiu também que alguns dogmas fossem relativizados, a exemplo daquele que exige a negociação coletiva para a redução de salários e jornadas (CE, arts. 7º, VI e XIII, e 8º, VI) e mesmo para a suspensão dos contratos (art. 476-A da CLT; Lei 13.189/2015).

Embora sem negar ou afastar uma das mais “absolutas verdades” do mundo do trabalho, qual seja, a relevância do diálogo entre os atores sociais, responsáveis primários pela construção dos caminhos que devem ser trilhados no curso do tormentoso processo produtivo, a “legislação da crise” acabou permitindo a

negociação direta entre empregados e empregadores, tanto para a suspensão dos contratos, quanto para a redução proporcional de salários e jornadas. E isso em razão do isolamento e distanciamento social que se seguiram à pandemia, com a interdição de muitas das atividades empresariais não reputadas essenciais.

Essa atuação emergencial do Poder Executivo, normatizando a realidade laboral da crise, e que foi posteriormente ratificada pelo Poder Legislativo, recebeu o aval do Supremo Tribunal Federal, provocado por meio de Ações Diretas de inconstitucionalidade. Esses diplomas provisórios partiram dos pressupostos constitucionais da urgência e da relevância na adoção de medidas de estabilização de expectativas e preservação do emprego, da renda e das atividades empresariais, evitando o agravamento daquele cenário de crise resultante dos elevados índices de desemprego, desalento e informalidade.

Talvez uma das mais importantes lições para os magistrados da Justiça do Trabalho seja a da necessidade de uma postura dialógica e interdisciplinar. Afinal, ainda que não se possa negar a conveniência política e a necessidade social de existência de normas de proteção para o conjunto de trabalhadores, a simples proclamação legislativa de um extenso rol de direitos não basta, como tem demonstrado a realidade, para que sejam alcançados os ideais do pleno emprego, do trabalho decente e da inclusão social. Embora seja óbvio, é preciso lembrar que a legislação social trabalhista não cria empregos e não gera receitas para que os empregadores possam honrar as obrigações impostas por lei. Pode, ao contrário, criar condições para que a relação capital-trabalho se desenvolva em níveis mais colaborativos, permitindo a ambos a justa retribuição a que se refere o art. 766 da CLT.

O caso emblemático das dispensas coletivas, matéria em debate no STF e que foi regulamentada pela Reforma Trabalhista, merece atenção especial. Presumindo-se que as dispensas coletivas não decorrem de caprichos empresariais, antes resultando das vicissitudes experimentadas no ambiente econômico, a imposição “contra legem” da retomada desses contratos, em alguns casos com empresas falidas ou com atividades encerradas, sugere um curioso quadro paradoxal, que parece desafiar a lógica mais elementar, por mais que sejam razoáveis e consistentes os argumentos jurídicos apresentados.

No ano de 2020, foram recebidas mais de 2,57 milhões de ações na Justiça do Trabalho, muitas das quais tratando de temas ligados à pandemia e aos novos parâmetros da Reforma Trabalhista, a exemplo do direito de permanência em regime de teletrabalho, da obrigatoriedade de vacinação como condição para a manutenção do emprego e das verbas rescisórias. Dados colhidos do site “Data Lawyer” demonstram que foram propostas 294.100 processos vinculados à pandemia, nos quais cobrados quase 36 bilhões de reais

(disponível em: <<https://www.datalawyer.com.br/dados-covid-19-justica-trabalhista>>. Acesso em 7 agosto 2021). Há, portanto, uma longa travessia a ser percorrida no enfrentamento dos debates jurídicos gerados pela covid-19.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão de cúpula do sistema de jurisdição trabalhista, diversas questões já foram enfrentadas pelas denominadas “vias expressas” de acesso, que estão vinculadas à Presidência e à Corregedoria Geral do Tribunal e, posteriormente, por meio de recurso, a seu Órgão Especial. São temas que envolvem, por exemplo, a possibilidade de substituição de depósitos recursais por seguro-garantia ou carta de fiança, o direito ao afastamento do trabalho de trabalhadores que coabitam com pessoas que integram grupos de risco e a obrigação de empresas de fornecimento de testes de covid-19 a seus empregados.

Dois casos, em especial, merecem destaque.

Um deles, apresentado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), objetivava suspender a vigência de cláusula de Acordo Coletivo de Trabalho, em que prevista a possibilidade de parcelamento de verbas rescisórias em razão da crise gerada pela pandemia (CorPar-1001139-47.2020.5.00.0000). Embora louvável a preocupação qualificada do MPT, o Tribunal confirmou, em sede cautelar, a validade da referida disposição normativa, muito embora o debate ainda siga em curso perante as instâncias iniciais da Justiça do Trabalho.

No segundo, proposto pelo Sindicato dos Motoristas de Transporte de Passageiros por Aplicativos e Plataformas Digitais de Fortaleza e Região Metropolitana (Sindiaplic), a discussão ficou centrada na existência de direito dos trabalhadores que se utilizam de aplicativos para transporte de pessoas ao recebimento de valor-hora mínimo, de ajuda de custo para os que contraíram a covid-19 e do reembolso com despesas para custeio de equipamentos de proteção e higienização de seus veículos. Também nesse caso, prevaleceu a tese de que não seria possível impor obrigações não previstas em lei, sobretudo diante da polêmica ainda em curso acerca da natureza jurídica do vínculo entre os motoristas e as plataformas.

Seja como for, vencida a pandemia com a vacinação massiva da população, precisaremos retomar os debates em torno da construção de adequado modelo legal de regulação das relações entre o capital e o trabalho.

A Lei nº 13.467/2017, entre tantas inovações, alçou os entes sindicais ao centro do sistema de regulação do trabalho, com a tese do negociado sobre o legislado, mas nada dispôs sobre os meios de fomento à negociação e sobre os critérios objetivos de identificação e punição de condutas antissindicais, medidas essenciais para que o sistema possa produzir bons frutos, especialmente em razão da paradoxal previsão constitucional “aparente” da não obrigatoriedade da

negociação coletiva. Que possamos, enfim, com serenidade e responsabilidade, alcançar o modelo demo-

crático e colaborativo, menos adversarial, desejado para a ação dos atores sociais no mundo do trabalho.



SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – PLANEJAMENTO – NECESSIDADES DAS EMPRESAS

EDUARDO PASTORE

O mundo do trabalho nunca foi tão fortemente impactado quanto pela pandemia de covid-19.

No âmbito das relações do trabalho, é a primeira vez na história que um fenômeno global atingiu igualmente tanto empregados quanto empregadores.

Todas as empresas do planeta tiveram que, de uma hora para outra, se adaptar a esta nova realidade – um vírus microscópico que fez um estrago gigantesco.

Destruí, por exemplo, postos de trabalho, quando as empresas, sem demanda, sem circulação de humanos nas cidades, nas lojas, no comércio, foram obrigadas a reduzir seus quadros e demitir parte de seus empregados.

Provocou uma crise fiscal e tributária, porque a falta de demanda impôs às empresas a necessidade de alongar suas dívidas, seus empréstimos nos bancos e parcelamentos de tributos municipais, federais e estaduais, que não puderam ser honrados nas datas estabelecidas antes da pandemia.

Obrigou os governos a investir bilhões dos cofres públicos para salvar empresas que ficaram à beira da falência; mesmo assim, algumas não resistiram. Foi o dinheiro público que possibilitou que as empresas mantivessem suas atividades em tempo de severa crise. Muitos foram os programas governamentais, que, à sua forma, salvaguardaram a existência das próprias empresas.

Não há, na história da humanidade, notícia de tamanho impacto global decorrente de uma questão sanitária. Somente as duas guerras mundiais tiveram efeitos semelhantes.

E o mundo do trabalho sofreu severamente neste contexto.

O paradoxo da pandemia de covid-19 é que, da mesma forma que destruiu milhões de empregos, ela gerou outros. Os empresários foram desafiados a manter seus empreendimentos em um ambiente extremamente hostil e difícil. E os desafios não foram menores para o direito do trabalho brasileiro. Os fenômenos foram muitos.

Houve, por exemplo, o abrupto deslocamento geográfico do trabalho, fenômeno que ocorria em ritmo lento antes da pandemia. Tudo passou a acontecer em alta velocidade, de difícil compreensão até nos dias de hoje.

De uma hora para outra, o vírus empurrou pelo menos parte dos empregados, que até então exerciam suas atividades presencialmente nas empresas, para dentro de suas casas, o que provocou várias consequências jurídicas de gestão.

E aqui acontece outro fenômeno de grande impacto para os humanos: a invasão do lar pelo trabalho. O trabalho invadiu as nossas casas.

O trabalho se instalou em nossas casas. E seus efeitos foram gigantescos.

E nada disso foi feito voluntariamente, até porque, o vírus não negocia, não aguarda que empregados e empregadores possam, de comum acordo, acertar seus interesses para se adaptarem à nova situação. O Brasil possui legislação com previsão para o teletrabalho, com regras gerais para sua execução, mas nem estas regras puderam ser cumpridas, dada a emergência imposta pelo vírus.

Nasceu o conceito de “teletrabalho pandêmico”, que nada mais é do que o trabalho invadindo o ambiente da residência, onde se instalou inapelavelmente, como se fosse um membro da nossa família. O fato provocou fortes impactos, tanto de ordem jurídica, social, quanto emocional; em alguns casos, desorganizou o ambiente familiar.

Para os trabalhadores que puderam se adaptar a esta nova realidade, o teletrabalho pandêmico, aquele realizado em casa, pôde ser mais facilmente absorvido, tornando-se algo até desejável. Hoje, as pesquisas indicam que muitos trabalhadores não desejam mais voltar para o trabalho presencial. Adaptaram-se ao trabalho em casa.

No entanto, aqueles que não puderam se adaptar por vários motivos foram os que sofreram mais: o trabalho em casa passou a ser um estorvo. Por este motivo que as pesquisas indicam que parte desses trabalhadores deseja voltar para o trabalho presencial.

Nasce, neste contexto, a subordinação virtual do trabalho, quando as empresas continuam ativas e seus empregadores emanam suas ordens pelos meios telemáticos para seus trabalhadores. Graças ao teletrabalho, descobriu-se que a subordinação virtual pode manter a atividade empresarial, sem a necessidade de o trabalhador comparecer fisicamente à empresa.

Em decorrência da duração da pandemia, as empresas iniciaram negociações coletivas, que passaram

a ser virtuais – coisa inimaginável antes da crise. As negociações virtuais do trabalho foram realizadas por meio de assembleias virtuais, outro fato também inimaginável antes da pandemia.

E quando estas negociações não deram certo, surgiu a greve virtual do trabalho: sindicalistas organizaram greves por meio do WhatsApp, sem ter de fazer um único piquete, pois este passou a ser virtual também.

E, como os trabalhadores passaram a trabalhar em casa, pelo menos parte considerável deles, houve quem levantasse a possibilidade do acidente do trabalho ocorrido na residência do empregado, o que se denominou “acidente virtual do trabalho” – outra novidade trabalhista inimaginável antes da pandemia. E como as empresas podem ser responsabilizadas por um acidente na residência do empregado se sequer podem fiscalizar este ambiente, já que a residência, de acordo com a Constituição Federal, é inviolável? Nem o fiscal do Trabalho pode entrar na residência do trabalhador para fiscalizar as condições de como este trabalho está sendo realizado. Para este outro grande desafio, solucionado pela macroergonomia, há a possibilidade de as empresas “fiscalizarem” o ambiente de trabalho do teletrabalhador pela ergonomia participativa – mais uma novidade trazida pela pandemia para o mundo do trabalho.

Para a mulher, as transformações com a covid-19 foram ainda mais sentidas sob o aspecto trabalhista. Ao adentrar nossas residências, o trabalho castiga particularmente a mulher, que, além dos afazeres domésticos – porque, infelizmente, ainda é a mulher que os assume –, tem que dar conta da educação dos filhos, já que passaram a estudar em casa.

As crianças, por sua vez, foram fortemente impactadas pela pandemia quando se viram obrigadas a brincar dentro de casa. Este é mais um fator que gerou intenso estresse, para a mulher em especial, e para toda a família, já que todos os membros tiveram de se adaptar à nova realidade.

Com o teletrabalho pandêmico, nasce também a questão da desconexão do trabalho, visto que, não raro, passou-se a trabalhar mais horas do que no trabalho presencial. Aqui se discute a influência da tecnologia sobre as relações trabalhistas. Ao mesmo tempo em que alguns a abominam, alegando que fizeram todo mundo trabalhar mais horas, pois os trabalhadores estariam à disposição de intermináveis *lives* e reuniões, outros a abençoaram, visto que foram as tecnologias que permitiram que o que já estava ruim não ficasse pior. Os índices de desemprego só não são

maiores justamente porque as tecnologias modernas permitem que o trabalho seja executado a distância.

Como se pode notar, o impacto da pandemia gerada pelo coronavírus foi profundo no mundo do trabalho. Houve, na verdade, uma revolução sem sangue, que aconteceu silenciosamente, mas que mudou para sempre o modo de trabalhar dos humanos. E nada será como antes.

Os desafios impostos às empresas foram e são imensos.

No caso brasileiro, o governo federal editou acertadíssimas medidas de suspensão dos contratos de trabalho e redução de jornada como forma de mitigar os impactos da pandemia sobre as empresas, o que permitiu a preservação de milhões de empregos e empresas.

Foi certamente um dos planos mais ousados e eficazes do planeta. Cumpriu o seu papel.

Como se sabe, não há emprego sem empresa. Os que, por uma questão ideológica, amam os empregos, mas odeiam as empresas, devem rever esta percepção, ou fazer terapia.

Um dos mais eficazes programas de inclusão social é o emprego, que só pode ser atingido se houver a empresa, a figura do empregador, que assume altíssimos riscos. O empregador é aquele que enfrenta um sistema tributário dos mais alucinantes, burocracia feroz e uma das legislações trabalhistas mais intrincadas, inflexíveis e caras do planeta. São eles, os empresários, que, mesmo diante desta colossal crise, conseguiram manter seus empreendimentos ativos. Merecem louvores.

Sabemos que o sacrifício que a pandemia impôs aos empregados e empregadores foi imenso e, em alguns casos, irreversível, porque a empresa que desapareceu levou consigo seus empregos.

Durante toda a minha atuação como advogado, defendi o princípio de que parte significativa dos problemas jurídicos trabalhistas das empresas não é jurídica: são problemas de gestão e, mais especificamente, de gestão de pessoas. Compreender esta condição faz toda a diferença em termos de segurança jurídica trabalhista para as empresas. Este é o caminho que acredito ser mais eficaz para o empresário que busca a segurança jurídica no âmbito das relações do trabalho, principalmente em tempos de pandemia, quando as empresas estão sendo desafiadas a inovar em sua forma de atuação.

Os desafios impostos pela pandemia requerem dos empresários outra postura empresarial e novas soluções.

São estes que sairão mais fortes desta crise.



TELETRABALHO, INFRAESTRUTURA E SAÚDE OCUPACIONAL FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR NO CONTEXTO DA PANDEMIA

KARINA ZUANAZI NEGRELI

Nem os maiores entusiastas da Reforma Trabalhista poderiam supor que a introdução do Capítulo II-A na CLT pela Lei nº 13.467/2017, disciplinando o teletrabalho pelos artigos 75-A a 75-E, alcançaria tamanha amplitude em aplicação prática por todo o território brasileiro em curto espaço de tempo.

Os mais visionários não poderiam sequer especular a chegada de uma pandemia global que viesse a modificar, no curto espaço de tempo entre o advento da modernização da legislação trabalhista e o primeiro trimestre de 2020, o padrão dos processos de produção presenciais para um novo padrão de atividade laboral em regime de teletrabalho, numa virada de 180 graus na tradição das atividades laborais e empresariais em variados segmentos de atividade econômica.

Diante da emergência de natureza sanitária e da decretação de quarentena pelos Estados e municípios, na tentativa de salvaguardar a vida e a saúde da população frente a ameaça de doença desconhecida, altamente transmissível, sem tratamento e prevenção avalizados, a migração para o teletrabalho (forçosamente ou por convicção, mas em raras exceções de forma planejada) se apresentou como solução possível à continuidade das atividades produtivas e laborais em meio ao isolamento e distanciamento sociais que se impunham.

Era a peste contemporânea que, frente aos princípios de prevenção ao contágio preconizados pela Organização Mundial de Saúde, correspondentes à higienização das mãos, ambientes e superfícies, etiqueta respiratória, isolamento e distanciamento social, em nada se compatibilizava aos ambientes corporativos integrados, com equipamentos de uso compartilhado e com as estações de trabalho próximas, que antes favoreciam o trabalho em equipe e que, agora, já eram fator de insegurança dos ocupantes frente a pandemia de um vírus tão invisível quanto ameaçador.

A migração dos trabalhadores não considerados pela legislação como exercentes de atividades essenciais ao ambiente doméstico no teletrabalho, o que já representava grande vantagem à mera paralisação da atividade empresarial e dispensa coletiva sem pagamento de verbas rescisórias, sob pretexto da aplicação

da teoria, agora já descartada, do “fato do príncipe”, exigiu das empresas ações rápidas e até improvisadas diante do cenário de colapso do sistema hospitalar público e privado, da não disponibilidade de testagem em massa e da inexistência de vacinas que expunha todos a risco. Tal movimento foi o tributo necessário das empresas para contribuição na solução da questão de saúde pública, mas trouxe novos desafios na questão de infraestrutura, ergonomia e saúde ocupacional, esta, nas dimensões física e mental.

O desenvolvimento da tecnologia da informação e das telecomunicações vivenciado nos últimos anos – com a assimilação de notebooks, telefonia móvel, internet rápida, aplicativos de mensagens, marketing em redes sociais, tours virtuais em ambientes diversos, compartilhamento de conteúdo na nuvem, uso de certificado digital e plataformas para assinatura eletrônica de documentos, automação de serviços públicos, variadas formas de pagamentos eletrônicos, e possibilidade de reuniões e até assembleias ao vivo, por meio eletrônico, aproximando pessoas geograficamente distantes ao alcance de um click –, parecia preparar o terreno para o momento em que praticamente todos os indivíduos economicamente ativos mudaram o paradigma de sua rotina de trabalho ao mesmo tempo.

Embora disponíveis as ferramentas da tecnologia da informação e de comunicação de que trata a lei no Art. 75-B da nova CLT para o desempenho do teletrabalho fora das dependências do empregador, nem sempre a empresa contava com a quantidade necessária de equipamentos para prover a infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a todos os colaboradores ao mesmo tempo.

Nessa realidade, na questão material, muito se improvisou com o uso de equipamentos dos próprios trabalhadores, o uso de computadores, e-mails e telefones pessoais, limitando-se, por vezes, as empresas a expedição de comunicados genéricos, orientando o mero exercício das atividades profissionais em “home office”.

Aliás, o advogado e pró-Reitor da Universidade Secovi-SP, Jaques Bushatsky, em artigo publicado na Revista Opinião Jurídica nº 8 de 2020, faz considerações sobre o que temos experimentado com o home

office¹, acelerado pela pandemia e que é alimentado e alimenta as novas relações de trabalho e nos exorta a seguinte consciência: “fundamental a paulatina contemplação prática desses novos costumes ou necessidades, presenciando-se, diga-se, estarem já há algum tempo as pessoas agindo nesse sentido, seja estabelecendo novas regras no condomínio, seja adequando as respectivas administração e operação, seja empreendendo novos modos e aceitando as novas necessidades dos condôminos, por lógico já contemplando esses novos costumes em suas convenções”.

No mesmo sentido dos condomínios e seus condôminos, os trabalhadores e empresas precisaram ajustar suas regras para o desenvolvimento do home office, e é por isso que, em decorrência desse verdadeiro êxodo do trabalho em ambiente corporativo para o exercido na própria casa, a formalização do ajuste por contrato prevendo as condições do teletrabalho e as responsabilidades de parte a parte quanto a estrutura e demais obrigações, conforme previsto nos Artigos 75-C e 75-D da CLT, restou por vezes impossibilitado. De fato, pois, na ocasião, sequer as Medidas Provisórias para regulação da situação emergencial haviam sido editadas, tendo estas vindo ao ordenamento jurídico após a Decretação da Quarentena pelas autoridades locais, cuja competência restou reconhecida pela Suprema Corte.

A solução para tratamento da questão formal acabou por vir de variadas formas, até mesmo em função das diversificadas estruturas e nível de organização e assessoramento das empresas, que lançaram mão desde o informal e genérico aviso já mencionado linhas atrás, como também de ajustes feitos por mero aceite via e-mail e até mesmo WhatsApp, como também por meio de aditivos contratuais assinados eletronicamente em plataformas para essa finalidade.

Maior nível segurança jurídica foi alcançado a partir das negociações coletivas entre Sindicatos Patronais e Profissionais regulando-se o tema, como ocorreu no setor imobiliário, pela atuação do Secovi-SP, legitimando e convalidando os ajustes entre empregados e empregadores no âmbito de sua representação. As medidas provisórias que se seguiram nem sempre tiveram sua constitucionalidade reconhecida

em todos os aspectos ou foram convertidas em lei, razão pela qual a atuação dos Sindicatos regulando a questão revelou-se de fundamental importância para implementar as medidas trabalhistas de enfrentamento da pandemia.

Importante destacar a necessidade de gestão adequada dos aspectos formais envolvidos na adoção do trabalho remoto por parte das empresas na prevenção de passivo trabalhista, iniciando pela documentação e arquivo de todas as tratativas relacionadas à migração do trabalho presencial para o teletrabalho, bem como do zelo pelo livre consentimento de parte do colaborador nas questões que escapem ao poder de gestão do empregador, cumprimento da obrigação de ajuda de custo prevista nos Termos Emergenciais aditivos à Convenção Coletiva da categoria imobiliária e de outras liberalidades e vantagens concedidas contratualmente aos trabalhadores.

Entretanto, para além da atuação da administração dos recursos humanos nos cuidados com a questão formal e documental, que merece revisão por parte das empresas, a saúde ocupacional física e mental do trabalhador em regime de teletrabalho guarda especial desafio e relevância para o equilíbrio nas relações de trabalho, assumindo posição ainda mais elevada na responsabilidade social do empregador, especialmente no contexto da pandemia.

De fato, ainda que as medidas trabalhistas emergenciais tenham flexibilizado algumas obrigações patronais em relação aos programas de saúde e segurança do trabalho, como PCMSO e treinamentos presenciais de Brigadas de Incêndio, por exemplo, o que se sabe é que a pandemia do coronavírus não trouxe exclusivamente a preocupação com a doença da covid-19, tendo sido observados importantes efeitos no que tange à saúde física e mental do trabalhador, que poderão resultar em desdobramentos futuros a depender da posição adotada por parte da empresa na gestão da saúde ocupacional.

A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, analisando o regime de teletrabalho na perspectiva da saúde ocupacional ainda antes da pandemia não afastou as responsabilidades

¹ “Acolhimento do home office no condomínio edilício”

do empregador quanto ao zelo com o ambiente e saúde do trabalhador em teletrabalho, editando dois enunciados nessa direção².

O Ministério Público do Trabalho, na mesma linha, editou, já no contexto da pandemia, a Nota Técnica 17, com diretrizes sobre trabalho remoto direcionadas a empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, destacando a questão da ergonomia e do direito à desconexão do trabalhador nesse regime³.

Referidas diretrizes, embora não vinculativas às decisões judiciais sobre o tema, sem dúvida, poderão exercer um caráter orientativo no exame dessas questões, razão suficiente para que sejam considerados tais elementos na formação das políticas e procedimentos do trabalho remoto por parte das empresas quanto ao ponto, buscando posicionar-se com auxílio de adequado assessoramento, com a segurança jurídica possível.

É inegável que as boas práticas empresariais durante a pandemia, o que inclui a atuação na questão da saúde física e mental dos colaboradores, mesmo que se considerando todas as limitações que o trabalho em casa apresenta, repercutem na avaliação do posicionamento das organizações no que se convencionou chamar ESG, ou em bom português, nos aspectos do Ambiente, do Social e da Governança, repercutindo, por sua vez, na posição legal, comercial e reputacional das empresas.

Nessa senda das boas práticas, o Judiciário já vinha construindo precedentes de aceitação das iniciativas empresariais em busca da higidez no home office:

“(...) Entendo que a opção da empresa pelo direcionamento do emprego para o trabalho sob a forma de home office não a exime da obrigação de zelar por um ambiente de trabalho seguro e sadio, porém, referida obrigação esbarra em alguns limites: a empregadora não tem livre acesso à residência do empregado, ou ao local

quem prestará os serviços, logo, não possui plenas condições de avaliar as efetivas condições de desempenho do labor, todo o mobiliário e os equipamentos utilizados pelo trabalhador etc.

*O que se pode exigir da empresa é o cumprimento da obrigação primordial de instruir os empregados quanto à necessidade de observância das normas de segurança e higiene do trabalho, a fim de precaver o surgimento de doenças e de acidentes, fornecer o mobiliário adequado, orientá-los quanto à postura adequada, pausas para descanso etc.*⁴

E, no caso, demonstrou a reclamada que os funcionários em regime de teletrabalho possuíam a obrigação de ter, em sua residência, o espaço adequado para a instalação de seu ambiente de trabalho, respeitando as condições ergonômicas estipuladas no Manual de Posição de Trabalho, bem como que lhes era facultado adquirir o mobiliário adequado às normas de ergonomia no trabalho, mediante reembolso pela empregadora (itens 4.7 e 9.0, do POLÍTICA DE CONNECTED WORKPLACE - TRABALHO MOBILE E REMOTO - fls.633/638).”

Ainda assim, no contexto da pandemia, mesmo que flexibilizadas certas obrigações durante essa fase, sabe-se que o distanciamento social do colaborador em teletrabalho coloca em foco a questão da saúde mental, vez que o contexto de isolamento em que é exercido se encontra permeado por sentimentos já observados em diversas pesquisas e descritos como medo, angústia, solidão, ansiedade, insegurança com repercussões na saúde física, conclamando aos encarregados da gestão de gente um olhar mais abrangente nos cuidados com a saúde global dos seus contratados.

Há notícias de pesquisas que já apontam maior vulnerabilidade a quadros de estresse pós-traumático de pacientes acometidos de covid-19, fator que indubitavelmente afeta a saúde mental e a produtividade

² TELETRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR DANOS.

A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7o, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil. (Enunciado Aglutinado no 3 da Comissão 6) 7.4 Meio ambiente do trabalho

TELETRABALHO. CONTROLE DOS RISCOS LABOR-AMBIENTAIS.

O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCSMO), da NR-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1o, da Lei 8.213/91 (LTCAT), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da convenção 155 da OIT. (Enunciado no 1 da Comissão 6)

³ <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-1.pdf>

⁴ Número do processo: 1001964-26.2016.5.02.0242

Número do documento: 18050919004739500000195366561

do indivíduo, público com o qual as empresas irão conviver nas suas relações com colaboradores, clientes e fornecedores.⁵

O fator pandemia na saúde mental é de tal forma relevante, que o próprio CNJ dispõe de pesquisa e dados relativos à saúde mental de juízes e servidores, de forma a mapear os impactos sobre aqueles que administram a Justiça em todo o País. Aparecem nessa pesquisa fatores de estresse e temor pela saúde de si mesmo, da família, do óbito, da falta de vacinas, de sequelas, entre outros.

Já para o trabalhador do setor privado, há que ser adicionado o impacto que a crise econômica acarreta mais diretamente à subsistência, face ao elevadíssimo índice de desemprego pelo fechamento de empresas, por redução salarial, suspensão de contrato de trabalho e o conseqüente abalo no orçamento familiar.

Nesse sentido, efetivos cuidados com ergonomia, disponibilização de canais de saúde, orientações acerca de iluminação, postura, exercícios, uso adequado de equipamentos, respeito a intervalos, flexibilidade de horários para compatibilização para cuidados do trabalhador com pessoas dependentes, afazeres domésticos, intervalo para alimentação, etiqueta digital, tempo de desconexão (apesar da não incidência de controle de jornada), programas de preservação da saúde mental são demonstração de zelo e diligência na proteção à saúde do trabalhador. Tais condutas são capazes de resguardar a responsabilidade do empregador no cumprimento das obrigações em conflitos envolvendo questões de saúde ocupacional, além do que, têm alto potencial de reverter em aspectos comportamentais positivos da equipe de trabalho, substituindo-se a imagem do isolamento pela do pertencimento, com tendência de melhoria de desempenho e promovendo a qualidade na relação trabalhador e empresa.

A observação dos efeitos da pandemia sobre os conflitos nas relações de trabalho pôde ser medida em números pelo CNJ, demonstrando que, de início, houve uma exponencial elevação das ações trabalhistas, que vinham em queda após a Reforma Trabalhista, mas que, agora, no ano de 2021, voltaram a ter queda representativa, apesar de ainda se encontrarem em patamares bastante superiores ao pós-reforma nos tribunais paulistas da Justiça Especializada.⁶

Parece-nos, assim, num olhar mais otimista, que nos quase dois anos de pandemia algum aprendizado foi colhido, propiciando o afastamento das posições

jurídicas mais exóticas e uma assimilação de maior conformidade com a legislação emergencial e normas coletivas, aproximando as relações trabalhistas de um conceito de *compliance*.

É nesse sentido, diante da nova etapa em que nos encontramos, com maior cobertura vacinal, maior oferta de testagem, melhor assimilação de protocolos de higiene e segurança, diminuição da pressão ao sistema de saúde, é que mantida a retomada consciente e sustentável das atividades não essenciais e acreditando num maior nível de consciência da população quanto ao seu papel no combate à pandemia, algumas mudanças nos processos venham a ser incorporadas no setor produtivo, entre elas a já apontada tendência de conversão do teletrabalho emergencial num sistema híbrido ou até definitivo de trabalho remoto para algumas atividades.

O já comentado articulista, ao citar a doutrina de Domenico Masi, destacou o direcionamento do modelo de trabalho ao home office: “[...]. *Os trabalhadores físicos não podem ir para casa, porque se trabalham na linha de montagem devem ir à fábrica. Os trabalhadores intelectuais trabalham com a informação e graças à internet se recebe informação em qualquer lugar. Portanto, é totalmente inútil que um jornalista vá à redação para trabalhar. Pode trabalhar de casa. É totalmente inútil que milhares de pessoas saiam de manhã de casa, andem quilômetros, gastem gasolina, gastem dinheiro, poluam, tenham acidentes mortais para fazer no escritório aquilo que poderiam fazer em casa. Portanto, toda a organização do trabalho das empresas ainda é feita sob a base da fábrica, da linha de montagem que não existe mais. (MASI, Domenico. ‘O desemprego é uma construção social’)*”.

Ao consolidar-se tal tendência⁷, ante a convivência entre trabalho presencial e remoto, há que ser ajustar a gestão para cuidados dirigidos a ambos os grupos, como a isonomia de tratamento e oportunidades, a integração desses grupos pela recuperação e fortalecimento da cultura organizacional, a busca pela diversidade, inclusão e meritocracia no contexto das múltiplas opções da organização dos processos produtivos, colhendo-se o melhor legado da Reforma Trabalhista, a possibilidade da construção de normas adequadas à necessidade de determinado grupo, por meio da autonomia coletiva dos particulares, expressa nas negociações coletivas de trabalho, com menor intervenção estatal e maior representatividade.

⁵ <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2021/09/19/estudo-estresse-pos-traumatico-e-mais-comum-em-sobreviventes-de-covid-19.htm>

⁶ https://paineis.cnj.jus.br/QuAJAXZfj/pendoc.htm?document=qvw_1%2FPaineisCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shResumoDespFT

<https://www.conjur.com.br/2021-ago-06/acoes-trabalhistas-ligadas-covid-19-caem-primeiro-semester>

⁷ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-04/trabalho-em-home-office-tende-continuar-apos-fim-da-pandemia>

Nesse prisma, se é verdadeiro o dito popular segundo o qual águas calmas não formam bom marinheiro, a pandemia nos fez capazes de superar a tempestade, de forma que a atuação conjunta de trabalhadores, empresas e sindicatos será capaz de

elevar as relações de trabalho a um novo patamar de maturidade, assimilando novos modelos produtivos, diminuindo conflitos e produzindo soluções adequadas aos desafios que estão por vir.

Mãos à obra!



TELETRABALHO E A QUESTÃO DO CONTROLE DE JORNADA, DESCONEXÃO E PRIVACIDADE

TULIO DE OLIVEIRA MASSONI

I. INTRODUÇÃO

A gestão do tempo de trabalho é um ponto nevrálgico para os empregadores e para os trabalhadores. Daí porque a decisão sobre a jornada de trabalho comporta profundas implicações sociais. Segundo Anthony Giddens, a noção de tempo e espaço na atualidade é algo sem precedentes na história. Segundo o autor, vivencia-se um completo esvaziamento de tais noções. Isso fica bastante claro quando se observa a ideia de trabalho a ser realizado em qualquer lugar e a qualquer momento.¹

As fronteiras entre o “tempo de trabalho” e o “tempo livre”, atualmente, em especial no teletrabalho, estão cada vez mais incertas e fluidas, o que exige novos esforços interpretativos e propostas para uma legislação adequada. A flexibilidade, tanto temporal quanto geográfica, característica do trabalho a distância, e as possibilidades criadas pelas tecnologias de comunicação, oferecem um cenário propenso à confusão dos tempos, a prorrogação da jornada e a interrupção dos períodos de descanso, trazendo, ainda, maior grau de riscos psicossociais (fadiga informática, tecnoestresse) e outros derivados de um possível isolamento e de sobrecarga de trabalho. Daí a importância do trato do tema do direito à desconexão digital como medida necessária para humanizar o trabalho.²

2. TELETRABALHO, TEMPO DE TRABALHO E CONTROLE DE JORNADA

A CLT (art. 62, inciso III) é expressa ao isentar o teletrabalhador do controle de jornada e, portanto, os empregados não têm direito a horas extras, ainda que possa ocorrer o comparecimento na empresa. Este é um dos grandes pontos sensíveis do tema. Esta regra da CLT que exclui o teletrabalhador do direito a receber horas extras é muito recente, sendo certo que muitos juízes têm se pronunciado no sentido de que haverá direito às horas extras se houver “possibilidade de controle”, ainda que a distância.

Em verdade, entendemos existirem duas espécies de teletrabalhador: aqueles “com” controle de jornada e aqueles “sem” controle de jornada³. Assim, no caso concreto, deverá ser investigado se o teletrabalhador efetivamente atua com liberdade de horários, com autogestão do próprio tempo visando o desempenho de um escopo objeto do contrato, comprometido apenas com a entrega de resultados nos trabalhos realizados, distribuindo seu tempo conforme sua conveniência e oportunidade ou, contrariamente, fica atrelado às determinações de horário do empregador. É o grau de conexão⁴ com os sistemas da empresa que deverá nortear a separação dos grupos de trabalhadores en-

¹ GIDDENS, Antony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Editora UNESP, 1991, p. 20.

² MELLA MÉNDEZ, Lourdes. “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”. *Trabajo y Derecho*. 2016, núm. 1902, p. 1-24 (versão digital).

³ O Chile admite teletrabalho “com” ou “sem” controle de jornada. Conforme arts. 152 e 22 do Código do Trabalho, em versão atualizada pela Lei 21.220, de 26.03.2020, o critério é diferenciar trabalhadores à distância que distribuem livremente seu horário daqueles sobre os quais o empregador exerce supervisão ou controle funcional sobre a forma e oportunidade/momento em que se desenvolvem as atividades. Neste último caso, vale dizer, havendo o controle, o empregador deverá implementar a seu custo um mecanismo fidedigno de cumprimento de jornada de trabalho à distância.

⁴ Digna de nota é a classificação apresentada por Denise Fincato, para quem, segundo o grau de conexão entre o teletrabalhador e o contratante, pode-se ter: a) *offline*: em que a tecnologia não estaria a serviço do tráfego do trabalho, mas tão somente do trato e armazenamento dos dados; b) *one way line*: em que a comunicação é unilateral, ou seja, apenas para envio ou para recepção da tarefa/trabalho; c) *online*: é o teletrabalho por excelência. Nesta modalidade, a interatividade poderá ser imediata, síncrona e simultânea. (FINCATO, Denise. *Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira*. Revista Magister de Direito do Trabalho, v. 82, jan./fev. 2018. Porto Alegre: LexMagister.).

tre aqueles considerados sob controle ou sem controle telemático.

Em nosso entender, a empresa apenas deve considerar como excluído do direito a horas extras o perfil de teletrabalhador que desfrute de autodeterminação de seu tempo, cuja atividade refira-se à entrega de certos serviços e que não tenha necessidade/obrigação de permanecer “logado” para o desempenho de suas atividades.

Em conclusão, a despeito de o teletrabalho constituir uma espécie de trabalho flexível e de carregar, em sua essência, a ideia do autogerenciamento do tempo, recomenda-se extrema cautela no trato do tema, ante os riscos de os tribunais trabalhistas se inclinarem pela tese da existência da possibilidade de controle indireto da jornada e, por consequência, gerar um passivo inesperado de horas extras para a empresa.⁵ Nesse sentido, para trabalhos executados com uma conexão quase permanente “on line” com os sistemas de trabalho da empresa, é recomendável que a empresa avalie se é oportuno criar regras de limitação de jornada, predefinir horários de trabalho e, até mesmo, criar mecanismos de bloqueio de acesso fora dos horários pactuados, inclusive em férias e finais de semana.

Algumas notas adicionais sobre a *forma de controle de jornada* do teletrabalhador com vistas a maior flexibilidade e segurança jurídica às empresas. Hoje, a adoção de modelos de controles “alternativos” depende de aprovação sindical. Esta exigência deve ser chancelada nas Portarias ministeriais nºs 1510 e 373, com vistas a desburocratizar o método de controle, sem necessidade de previsão/autorização em norma coletiva negociada. Um controle simplificado e idôneo deve ser considerado suficiente para atingir os fins de marcação de ponto, observando critérios de que o lançamento seja feito pelo próprio trabalhador, com senha ou assinatura (sem intermediação de terceiros) e com acesso para consulta do próprio trabalhador.

3. TELETRABALHO E DIREITO À DESCONEXÃO

As transformações tecnológicas eliminam a barreira que separa a “vida pessoal” e a “vida profissional” dos trabalhadores, de tal modo que o trabalho invade todo o tempo de descanso do trabalhador. Este cenário de hiperconectividade, contínua e permanente, do trabalhador ao trabalho traz consequências altamente nocivas à saúde, como ansiedade, depressão, estresse, transtorno do sono e mesmo doenças psicossomáticas.⁶

No plano legislativo, a França foi precursora, ao aprovar, em 2016, a Lei da Desconexão, permitindo que os empregados não respondam a mensagens eletrônicas, e-mails ou outros tipos de mensagens que são veiculadas por meios telemáticos.⁷

No Brasil, ainda não temos legislação prevendo expressamente o direito à desconexão, mas existem projetos de lei em andamento. Contudo, a falta de legislação específica em nosso País não tem impedido a jurisprudência trabalhista de aplicar o direito à desconexão, com base em fundamentos constitucionais relacionados à limitação de jornada, de preservação da saúde, meio ambiente do trabalho, direito ao lazer, gozo de férias e do repouso semanal remunerado, direito à privacidade e dignidade da pessoa humana, valores todos de matriz constitucional. Inúmeras decisões da Justiça do Trabalho têm colocado freios ao excesso de conexão do trabalhador, seja aos finais de semana, seja após a jornada de trabalho, seja nos períodos destinados às férias. Sublinham que o recebimento de e-mail, mensagens e ligações e outras formas de comunicação virtual em períodos de descanso, de maneira reiterada, exigindo dever de resposta, ressalvadas situações pontuais e justificadas, constituem violação ao direito ao lazer e à desconexão.

Foco especial de atenção pelas empresas têm sido

⁵ No Brasil, o PL 4931 /2020 mantém a exclusão do teletrabalhador do direito às horas extras trazida pela Reforma Trabalhista de 2017 no art. 62, inciso III, mas preserva o direito à desconexão. Uma das propostas de modificação do artigo 62, III da CLT é manter a redação atual, que exclui o teletrabalhador do capítulo de jornada, acrescentando ao inciso III uma parte final “salvo quando o contrato de trabalho estabelecer jornada de trabalho determinada”.

⁶ Interessante relatório da OIT sobre o trabalho “a qualquer hora, e em qualquer lugar” buscou observar os efeitos no tempo de trabalho, desempenho, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e saúde e bem-estar dos trabalhadores que se utilizam destas tecnologias. OIT. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work Disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

⁷ O Uruguai e Argentina já regulamentaram o direito à desconexão, concebendo-o como o direito do trabalhador a não ser acionado ou solicitado por seu empregador em seus tempos de descanso, salvo nos casos indispensáveis e por razões objetivas.

os grupos de WhatsApp, ferramenta que despontou como principal forma de comunicação entre trabalhadores e gestores. A participação do empregado em grupo de WhatsApp da empresa, por si só, não configura regime de sobreaviso e situações afins. De um modo geral, para fins de caracterização de regime de sobreaviso, de horas extras e potencial violação ao direito à desconexão e até o chamado “dano existencial”, os aspectos decisivos abordados nos casos concretos são o teor das mensagens (se ordens de serviço ou meras informações), a obrigatoriedade ou não de respondê-las no momento de recebimento e a facultatividade ou obrigatoriedade dos empregados no grupo corporativo de WhatsApp. Parece-nos que se cuida de um aspecto extremamente oportuno para negociação coletiva como via de regulação do tema, adaptando a matéria conforme as peculiaridades do nicho de negócios, do modelo empresarial ou mesmo do setor de atividades. Políticas internas e treinamentos dos gestores figuram como essenciais no trato do tema.

4. TELETRABALHO E PRIVACIDADE

Não se duvida que o teletrabalho traga vantagens como maior flexibilidade e liberdade, o que até é confirmado por recentes pesquisas de opinião, as quais indicam o desejo dos trabalhadores pela manutenção de regime de teletrabalho, total ou híbrido. Por outro lado, o controle tecnológico das atividades dos indivíduos implica riscos acentuados à privacidade e cuidados adicionais na gestão.⁸

Vivemos numa sociedade da vigilância em rede⁹, em que as relações se dão cada vez mais pela via telemática, o que permite que tudo fique armazenado e possa ser identificado e classificado. Os dados hoje constituem o combustível da moderna economia digital e transformam o mundo organizacional.

Uma primeira ordem de problemas identificáveis refere-se ao fluxo de informações perante as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Surgem novos desafios para as empresas quanto ao tratamento de dados pessoais de empregados, parceiros, subcontratados, fornecedores, agora com o acesso remoto, gerando necessidade de prevenção de incidentes de vazamentos de dados e informações sensíveis e mesmo medidas redobradas contra ataques cibernéticos. Assim, no teletrabalho, devem ser criados mecanismos mínimos de segurança para que não ocorra a interceptação de dados, ou seu compartilhamento equivocado.

Uma segunda ordem de problemas refere-se às vistorias ergonômicas na casa do teletrabalhador, se necessárias, a distância ou presencialmente. Se necessária vistoria presencial ou mesmo para entrega e instalação dos equipamentos e eventual cadeira, apoio de pés, que seja pactuado previamente com o consentimento do empregado um horário.

Uma terceira ordem de problemas é o risco de geolocalização, a atrair questionamentos sobre invasão da intimidade do trabalhador, evitando-se o monitoramento fora do seu horário de trabalho, devendo a empresa indicar o modo de desligá-lo (“switch off”) fora do expediente, nos finais de semana e nas férias.¹⁰

⁸ *Veja-se nesse sentido DÍAS, Viviana L. Teletrabajo y Nanotecnología: una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica, 2018, p. 151-152.*

⁹ *De acordo com Ricardo Abramovay, “o que caracteriza a vigilância não é só o sistema de captação de dados embutidos em nossos computadores, celulares e em todas as dimensões de nossa vida — quando fazemos compras, quando nos deslocamos de carro ou de transporte coletivo, e também os momentos em que estamos dentro de casa ou no trabalho. Tão importante quanto a captação desses dados é a capacidade daqueles que os usam de fazer inferências a respeito do nosso comportamento, abrindo caminho para que nos conheçam melhor e possam aplicar modelos às nossas atitudes com o objetivo de prever o que faremos.” <http://ricardoabramovay.com/sociedade-da-vigilancia-em-rede/>. acesso em 24.08.2021.*

¹⁰ *O Parecer 13/2011, do GT 29 da União Europeia, sobre serviços de geolocalização em dispositivos móveis inteligentes, bem demonstra a enorme preocupação sobre o tema. Com efeito, os dispositivos podem recolher continuamente dados e cruzá-los, muitas vezes de maneira oculta, repercutindo sobre os indivíduos de maneira assustadora. Parecer 13/2011. WP185 Dictamen 13/2011 sobre los servicios de geolocalización en los dispositivos móviles inteligentes. https://www.apda.ad/sites/default/files/2018-10/wp185_es.pdf. Acesso em 11 de junho de 2021*



RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR PELAS MEDIDAS PREVENTIVAS DO COVID-19

CARLA TERESA MARTINS ROMAR

I. NOÇÕES GERAIS SOBRE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E SAÚDE DO TRABALHADOR

Há muito, o Direito do Trabalho se preocupa com as questões que envolvem a proteção da saúde e da integridade física do trabalhador no exercício de suas atividades laborais, integrando, “como parte do contrato de trabalho, uma cláusula implícita garantidora do direito à saúde e segurança”¹.

No caso específico do direito à saúde, como as empresas utilizam-se do labor de trabalhadores nos seus processos produtivos e exercem sobre eles o poder diretivo, são também responsáveis por sua saúde e demais aspectos pertinentes ao meio ambiente do trabalho, em relação à saúde e à segurança, tanto na dimensão individual quanto coletiva.

Além de se caracterizar como um dos fundamentos da segurança social, a segurança do trabalhador é um **dever do empregador**, decorrente do contrato de trabalho, sendo certo que, além dos deveres éticos e econômicos que lhe são atribuídos, ele assume esse **dever de proteção à integridade física e à saúde dos seus empregados**.

São diversos os exemplos normativos que tratam da obrigação do empregador em preservar a saúde de seus empregados: o art. 7º, XXII, da Constituição Federal prevê, entre os direitos dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; os artigos 193 e 196 da Constituição Federal preveem, respectivamente, que a ordem social tem como um de seus objetivos o bem-estar, e que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença; a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em capítulo específico (artigos 154 e seguintes), dispõe sobre as condições de segurança e medicina do trabalho.

A Lei nº 8.213/1991, no seu art. 19 e parágrafos, estabelece a responsabilidade empresarial pela adoção

de medidas de proteção individuais e coletivas relativas à proteção e segurança da saúde do trabalhador.

Com relação às obrigações do empregador, a NR-01 estabelece que cabe ao mesmo cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho. E a NR-6 estabelece as medidas que devem ser tomadas em relação à aquisição, à distribuição e à utilização de equipamentos de proteção individual (EPIs).

Por sua vez, a Lei nº 13.979/2020, que dispõe especificamente sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, estabelece a necessidade de adoção, pelo Poder Público, empregadores ou contratantes, de medidas para preservar a saúde e a vida dos profissionais, essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública.

Assim, caracterizado como o ambiente que cerca o trabalhador durante todo o período do dia em que exerce suas atividades laborais, o local de trabalho deve manter condições que assegurem a preservação da sua saúde e da sua integridade física, sendo **obrigação do empregador** adotar todas as medidas necessárias e decorrentes da lei para garantir a incolumidade de seus empregados, mantendo, para isso, um meio ambiente salubre e sem riscos², sendo que tal obrigação se ampliou e foi intensificada desde o início da pandemia do coronavírus.

2. COVID-19. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR POR MEDIDAS DE PREVENÇÃO E MINIMIZAÇÃO DE RISCOS

Em relação às atividades que, por sua natureza, não puderam ser paralisadas em razão da pandemia (serviços essenciais) e àquelas que já foram retomadas após o término dos períodos de quarentena impostos pelas autoridades de saúde, a questão que se coloca, no contexto de meio ambiente do trabalho e saúde do trabalhador, é a **responsabili-**

¹ SADY, João José. *Direito do meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 46.

dade do empregador pela adoção de medidas de prevenção e minimização de riscos.

Os ambientes de trabalho possibilitam o contato de trabalhadores com agentes causadores de doenças infecciosas, como covid-19 e, diante dos riscos ocupacionais de qualquer natureza, incumbe ao empregador reduzir os riscos inerentes ao trabalho, mediante a adoção de normas de saúde e segurança do trabalho.

Assim, considerando que o convívio em ambientes de trabalho pode ampliar o risco de contaminação, o empregador tem responsabilidade na adoção de medidas de prevenção e minimização de riscos a que seus empregados possam estar expostos, não só pelas exigências normativas em relação à manutenção de um meio ambiente do trabalho seguro, mas também para evitar responsabilização futura por indenizações se demonstrada sua omissão ou negligência em relação a essas medidas. Nesse contexto, o empregador precisa **efetivamente** adotar um planejamento específico em relação à situação decorrente da pandemia do covid-19, acrescentando às medidas já exigidas pelas normas legais, outras voltadas a essa situação em particular. E mais do que isso, precisa ser capaz de, se necessário no futuro, comprovar que adotou todas as medidas cabíveis e que estavam a seu alcance, da forma mais eficiente possível, para que possa ser eximido de eventuais pretensões de responsabilização.

Assim, medidas adequadas devem ser previstas no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), tais como o fornecimento cumulativo de Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e Equipamentos de Proteção Coletiva (EPC), a implantação de medidas de organização do trabalho e de vigilância epidemiológica, incluída a busca ativa de casos, e a adoção de medidas que evitem a exposição ou contato direto do trabalhador com o vírus (incluindo afastamento do ambiente de trabalho, isolamento, entre outras), tudo visando contribuir para a Saúde Pública, interrompendo ou minimizando a cadeia de transmissão da covid-19.

A comunicação contínua aos empregados sobre cuidados e prevenção é essencial, e isso pode ser feito por meio da Cipa (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), através de eventos específicos de divulgação, tais como palestras com especialistas para explicar aos empregados como a prevenção deve ser feita: a forma correta de lavar as mãos, como usar o álcool em gel, quando usar luvas e máscaras e quando o colaborador deve buscar ajuda médica. As palestras devem acontecer em pequenos grupos para evitar aglomeração, ou podem ser *online*. Tais medi-

das de divulgação também devem ser adotadas para as empresas que não estão obrigadas à constituição de Cipa. A responsabilidade do empregador por essa comunicação é inegável, e caracteriza-se como uma ferramenta importante no conjunto de medidas que o mesmo deve adotar na prevenção e minimização dos riscos de contaminação de seus empregados no ambiente de trabalho.

Portanto, inobstante o fato de a exposição à covid-19 ser um fator alheio à vontade do empregador e, em geral, de não ser um risco imposto pela atividade, o fato é que se impõe ao mesmo a responsabilidade pela adoção de medidas de prevenção ao contágio no ambiente de trabalho.

3. RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS

Apesar de, aparentemente, a situação geral da pandemia ter melhorado, com a diminuição de contágio e de casos graves em razão da amplitude que a vacinação gradativamente vai atingindo, o fato é que o risco ainda existe e o empregador continua a ser responsável pela prevenção e minimização dos riscos em relação a seus empregados.

Assim, **recomenda-se que a empresa continue a evidenciar e documentar** (fotos, documentos, contratos de compra, e-mails, comunicados, orientações ministradas etc.) as medidas que vem adotando em relação à prevenção da saúde de seus empregados e à minimização do risco de contágio de covid-19, com vistas a comprovar a sua diligência no sentido de adoção de todas as providências ao seu alcance para prevenir/minimizar qualquer risco, e produzir provas de todas as medidas de saúde e segurança que estão sendo tomadas no curso da pandemia, priorizando as seguintes:

- ✓ Adoção efetiva de protocolos de higienização para orientação dos trabalhadores, como evitar tocar a boca, o nariz e o rosto com as mãos; sobre evitar contatos pessoais como abraços, beijos e apertos de mão, e mesmo adotar medidas de diminuição de contato externo; proibição de compartilhamento de copos, pratos, talheres não higienizados, espaçando cadeiras em refeitórios.
- ✓ Adoção de protocolos de higienização do local de trabalho, como limpeza nos intervalos entre turnos, privilegiar a ventilação natural, fornecimento de lavatórios com água e sabão e sanitizantes (álcool 70% ou outros adequados à atividade).

² ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho. Coleção Esquematizado*. 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 2021, p. 691.

- ✓ Criação e divulgação de protocolos para evitar aglomerações de pessoas e distribuir o fluxo em escalas; limitar o número de empregados que acessarão banheiros/vestiários ao mesmo tempo; escalonamento dos turnos para se evite aglomerações na empresa e em transporte público.
- ✓ Adoção de política de flexibilidade de jornada para que os trabalhadores atendam familiares doentes ou em situação de vulnerabilidade a infecção pelo coronavírus e para que obedeam às orientações dos serviços de saúde; criar no local de trabalho o distanciamento recomendável pelas autoridades de saúde entre os trabalhadores; organizar o processo de trabalho para aumentar a distância entre as pessoas.
- ✓ Transferência para a modalidade de teletrabalho (home office) de todos os empregados cujas atividades possam ser exercidas remotamente, retirando-os do risco à exposição desnecessária.
- ✓ O afastamento de todos os empregados que compõem o chamado grupo de risco (gestantes, idosos, cardiopatas etc.).
- ✓ Criação de mecanismos e procedimentos de trato de trabalhadores com sintomas.
- ✓ Em relação aos empregados terceirizados, advertir os gestores dos contratos de prestação de serviços, quando houver serviços terceirizados, quanto à responsabilidade da empresa contratada em adotar todos os meios necessários para conscientizar e prevenir seus trabalhadores acerca dos riscos do contágio do novo coronavírus e da obrigação de notificação da empresa contratante quando do diagnóstico de trabalhador com a doença (covid-19).
- ✓ Debater medidas adicionais e concretas em reuniões da Cipa, as quais poderão ser realizadas por videoconferência, reduzidas em documento próprio.
- ✓ Para se eximir da responsabilidade, a empresa

deve adotar, ainda, as seguintes medidas em relação ao fornecimento de EPIs:

- ✓ Fornecedor de máscaras de proteção cirúrgicas ou de tecido a todos os trabalhadores, e obrigar seu uso em ambientes compartilhados ou naqueles em que haja contato com outros trabalhadores ou público. As máscaras devem ser substituídas a cada três horas ou antes, se ficarem úmidas.
- ✓ Os EPIs deverão ser fornecidos para uso no local de trabalho, e até mesmo fora dele, no trajeto residência x trabalho e trabalho x residência.
- ✓ O uso dos EPIs deve ser fiscalizado, sendo considerado uma infração grave o não cumprimento das normas de segurança, saúde e medicina.

Em suma, a empresa deve ser extremamente diligente e zelosa pelas condições ambientais e criar os mais diversos mecanismos para mitigação dos riscos, sejam eles pelas imposições a seus empregados de normas de saúde e segurança do trabalho com rigorosa fiscalização da utilização dos EPIs, seja por procedimentos diferenciados para os empregados suspeitos de contágio.

Sem prejuízo das medidas tomadas pela empresa sob orientação da equipe médica e de saúde e segurança, há algumas que vêm sendo exigidas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Fiscalização do Trabalho/Secretaria Especial do Trabalho. Recomenda-se que elas sejam analisadas e utilizadas como base para ações que estejam sendo tomadas.

Por fim, é importante que todas as medidas adotadas e ações praticadas pela empresa em questões de higiene, saúde e segurança do trabalho com relação à covid-19, e a sua transmissão, constem de documento específico, em relação ao qual o empregado manifestará sua ciência e assumirá o compromisso de seguir as regras preventivas de segurança e saúde repassadas pelo empregador. Tal documento possui, assim, dupla função: i) difundir práticas que irão prevenir, ou pelo menos diminuir o contágio; e; ii) servirão de documento comprobatório de que a empresa adotou medidas sanitárias, mitigando as chances de alegação de existência denexo causal e a caracterização da covid-19 como doença do trabalho.

CARACTERIZAÇÃO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL. VISÃO DOS TRIBUNAIS

BIANCA BASTOS

I. INTRODUÇÃO

Em 11/3/2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) reconheceu que a enfermidade que se proliferou a partir do final de 2019, em Wuhan, na China, representava ameaça global, caracterizando-a como pandemia. A doença foi denominada como covid-19, expressão formada pela união das letras dos vocábulos em inglês “Corona Virus Disease”, recebeu o número correspondente ao ano de sua detecção (19)¹.

Causada por vírus denominado SARS-Cov-2, a doença se disseminou mundialmente e, no Brasil, o primeiro caso da covid-19 foi confirmado no dia 26 de fevereiro de 2020, e a primeira morte foi confirmada em 17 de março de 2020.

A discussão jurídica que se instalou desde então é se o adoecimento do empregado pela covid-19 pode ser considerado doença ocupacional, quais seriam os efeitos desse enquadramento para os empregados e o empregador, e que condições seriam necessárias para que isto se caracterizasse.

A doença ocupacional é gênero do qual são espécies a doença profissional (art. 20, I, da Lei nº 8.213/1991) e a doença do trabalho (art. 20, II, da Lei nº 8.213/1991). Doença profissional é aquela ligada a determinada atividade ou profissão. A causa do adoecimento é o exercício da atividade. Tratando-se de doença profissional, há presunção da relação causal.

Todavia, a covid-19 decorre de infecção pelo vírus SARS-Cov-2, e não tem origem em uma determinada atividade, não sendo caracterizada como doença profissional, mas como doença do trabalho.

A doença do trabalho é determinada pela forma como o trabalho é prestado ou por condições específicas do ambiente do trabalho e diante das previsões da Lei nº 8.213/1991, depende da prova da relação

causal, isto é, de que o adoecimento teve sua origem na atividade ou em condições especiais em que o trabalho foi exercido. Justamente este o ponto de difícil solução: o de evidenciar se a contaminação ocorreu durante o trabalho ou em razão das condições do ambiente laboral.

Este artigo objetiva analisar a covid-19 frente ao contrato de trabalho, especialmente na visão prática e processual, ante julgamentos que envolvam a pretensão de reconhecimento de doença ocupacional, analisando as previsões legais a respeito do tema e julgados proferidos nos Tribunais sobre o tema.

2. ENQUADRAMENTO DA COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL. MP 927/2020. ART. 20, §1º, LETRA “D” DA LEI Nº 8.213/1991. CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Estão imediata da crise sanitária no País, com a adoção de medidas que impedissem o colapso no sistema de saúde foi instaurada através da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que estabeleceu “medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019”, na qual foram disciplinadas as figuras do isolamento e da quarentena, estabelecendo medidas para funcionamento dos serviços públicos e das atividades essenciais.

A Medida Provisória 927/2020, editada em 22/3/2020, dispôs sobre alternativas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade, tratando das consequências imediatas e de formas para o afastamento do ambiente de trabalho. O art. 29 dessa Medida Provisória² estabeleceu que o covid-19 não seria considerada doença ocupacional, salvo se comprovado nexos causal.

¹ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. “Enquadramento da covid-19 como doença ocupacional”. Revista Fórum Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, ano 37, n. 441. P. 11-43, setembro 2020.

² “Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (Covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexos causal”.

Essa disposição vigorou por pouco tempo e, em 29/4/2020, o Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu esse artigo por decisão liminar, considerando-o inconstitucional. Em 19/7/2020, a Medida Provisória 927/2020 teve seu prazo de vigência encerrado³ e todos os processos instaurados perante o STF, relativos às ações diretas de inconstitucionalidade que tratavam do tema, foram extintos, sem julgamento final. Não obstante, como houve ratificação do Pleno do STF para a decisão liminar que suspendeu o art. 29, os votos proferidos pelos Ministros sinalizaram posições jurídicas para a solução da caracterização da covid-19 como doença ocupacional.

Outro dispositivo legal que trata da doença do trabalho diante do adoecimento coletivo (endemia) é o §1º, letra “d” do art. 20⁴ da Lei nº 8.213/1991, que exclui a caracterização da doença endêmica como doença ocupacional, ressaltando sua configuração ante a demonstração de nexos causal entre o contágio e a atividade laboral.

A aplicação da letra “d” do §1º do art. 20 da Lei nº 8.213/1991 aos casos de covid-19 tem gerado grande controvérsia. A endemia “(...) se caracteriza pela presença de uma determinada doença em uma região de forma constante”⁵ e não se confunde com epidemia, que é doença que acomete grande número de pessoas em curto espaço de tempo, de forma crescente. Neste caso, como a covid-19 atinge inúmeros países, com propagação em diferentes continentes, é considerada pandemia.

É muito importante destacar que a aplicação dessa disposição legal pressupõe incidência regional e constância do adoecimento coletivo, como ocorre nos casos de malária e febre amarela, endemias típicas da Amazônia brasileira, decorrentes de picadas de mosquitos. A letra “d” do §1º do art. 20 da Lei nº 8.213/1991 limita o enquadramento como doença ocupacional apenas ao empregado que tenha maior risco de ter sido infectado em razão de suas ativida-

des profissionais, excluindo os demais empregados, ainda que estes se submetam ao risco decorrente do ambiente do trabalho⁶.

Assim, sem legislação específica, a caracterização da covid-19 como doença do trabalho gera grande controvérsia nos Tribunais. O reconhecimento de que o empregado acometido de covid-19 tem doença ocupacional produz inúmeras consequências jurídicas, tanto de natureza previdenciária, como trabalhista.

Dentre tais consequências, o empregado seria detentor de: (a) garantia provisória no emprego de 1 (um) ano após o afastamento previdenciário igual ou superior a 15 (quinze) dias (art. 118 da Lei nº 8.213/1991); (b) dispensa do período de carência para auferir benefícios previdenciários (art. 26 da Lei nº 8.213/1991); (c) direito aos depósitos do FGTS no período de afastamento previdenciário (art. 15, §5º da Lei nº 8.036/1990); (d) direito à reparação civil por danos materiais e morais frente ao empregador (art. 927 do CCB). Além disto, o reconhecimento de doença ocupacional impõe a majoração da alíquota do seguro de acidente do trabalho ao empregador (art. 202-A, do Decreto nº. 3.048/ 1999⁷).

Porém, a concessão desses benefícios ao empregado, e o dever de o empregador prestá-los, depende da solução de intrincadas questões jurídicas, relacionadas às características da pandemia de covid-19, especialmente quanto à demonstração de que a contaminação decorreu do trabalho.

3. ADINS NºS 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349 6.352 E 6.354. DECLARAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 29 DA MP 927/2020⁸.

A primeira decisão relevante a respeito da covid-19 foi a proferida pelo Supremo Tribunal Federal em relação à inconstitucionalidade do art. 29 da MP 927/2020, suspendendo-o por medida

³ A vigência da MP 927/2020 foi encerrada conforme Ato Declaratório do Presidente da Mesa do Congresso Nacional n. 92, de 2020.

⁴ Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas: (...)

§1º. Não são consideradas como doença do trabalho: a) a doença degenerativa; b) a inerente a grupo etário; c) a que não produza incapacidade laborativa; c) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ele se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. (...)” (grifei)

⁵ MAENO, Maria; CARMO, José Carlos do. A covid-19 é uma doença relacionada ao trabalho. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90930/a-covid-19-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 23.08.2021.

⁶ COSTA, Anderson Angelo Vianna da; VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Nexos causal nos casos de covid-19. In: Revista BONAJURIS, Ano 32, Edição 667, DEZ 20/JAN 21, págs. 96-110

⁷ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Enquadramento da covid-19 como doença ocupacional. Revista Fórum Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, ano 37, n. 441. P. 11-43, setembro 2020

⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. Relator: Ministro Marco Aurélio. Redator da decisão: Ministro Alexandre de Moraes. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&pesquisa_inteiro_teor=false&sinonimo=true&plural=true&radicais=false&buscaExata=true&ministro_facet=ALEXANDRE%20DE%20MORAES&page=1&pageSize=10&queryString=MP%20927&sort=_score&sortBy=desc. Acesso: 20.08.2020.

liminar. Como dito, essa decisão não se concretizou pelo julgamento definitivo das ações, mas por uma decisão monocrática do Ministro Alexandre de Moraes, que foi referendada pelo Pleno do STF.

O artigo 29 da MP 927/2020 dispunha no sentido de que a doença não tem natureza ocupacional, pelo que caberia ao trabalhador provar o nexo causal entre o adoecimento pela covid-19 e o trabalho prestado ao empregador, e o Supremo Tribunal Federal compreendeu que a dificuldade da produção desta prova inibiria a possibilidade de obter indenização do empregador pela doença profissional, direito fundamental previsto no art. 7º, inciso XXVIII da CF⁹.

Também foi fundamentado, no voto do Ministro Edson Fachin, que o regime de responsabilidade estabelecido no art. 29 da MP 927/2020 poderia afetar o direito fundamental previsto no art. 7º, XXII da CF¹⁰, quando à redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de medidas de saúde, higiene e segurança necessárias à proteção dos trabalhadores.

Duas questões são relevantes na análise dessa decisão do Supremo Tribunal Federal: primeiro, a decisão não define o enquadramento da covid-19 como doença ocupacional. Remanesce a sugestão fundamentada nos votos de que o reconhecimento da doença do trabalho se faça diante do caso concreto.

O segundo ponto importante é que o voto do Ministro Alexandre de Moraes, atento à decisão vinculante do Tema 932 da repercussão geral, defende que deve ser preservada a compatibilidade da disposição do art. 7º, XXVIII da CF, que estabelece indenização por acidente ou doença do trabalho por culpa do empregador (responsabilidade subjetiva) com a reconhecida possibilidade da aplicação do art. 927, parágrafo único do Código Civil Brasileiro, que disciplina a reparação do dano por responsabilidade objetiva, o que não seria viável se mantido o art. 29 da MP 927/2020.

Desse modo, os votos dos Ministros do STF, por maioria de votos, reconhecem que a covid-19 possa ser caracterizada como doença do trabalho, excluindo a necessidade de prova do nexo causal a cargo do empregado.

A liminar, como decisão preliminar, a nosso ver, não debateu ou posicionou que o nexo causal seria presumido, no caso de o empregado ser acometido por covid-19, o que levaria ao empregador o encargo

de afastar o nexo causal. Neste ponto, embora tenha constado do voto do Ministro Edson Fachin que caberia ao empregador provar que a contaminação pelo vírus Sars-Cov-2 não decorreu do trabalho, as ADIns não foram julgadas, e esta matéria não foi posicionada pelos demais Ministros.

Portanto, a sinalização inicial dos fundamentos dessa decisão liminar foi no sentido de que é possível ser caracterizada a covid-19 como doença profissional e que, para tanto, não está o empregado obrigado a fazer prova da contaminação para estabelecer o nexo causal.

4. A VISÃO ATUAL DOS TRIBUNAIS REGIONAIS SOBRE CASOS CONCRETOS. ÔNUS DA PROVA QUANTO A RELAÇÃO CAUSAL. JUÍZO DE VEROSSIMILHANÇA. RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA DO EMPREGADOR.

As primeiras decisões que tratam sobre o adoecimento do empregado por covid-19 ainda não formam jurisprudência, porque não retratam um conjunto uniforme de posicionamento jurídico sobre o tema.

Alinhavam-se soluções para casos concretos, como por exemplo a decisão de tutela antecipada nos autos do Processo 0011101-17.2020.5.03.0069, da 1ª Vara do Trabalho de Ouro Preto¹¹, em que houve a determinação de pagamento de despesas de tratamento de uma empregada que se ativava como confeiteira e era tripulante em cruzeiros turísticos e teve covid-19. Essa decisão, proferida em 07/1/2021, considerou como verossímil que a trabalhadora adquiriu a covid-19 no ambiente laboral, no qual estava confinada e, mesmo antes do oferecimento da defesa, determinou o custeio de despesas de tratamento médico quanto a sequelas sofridas pela empregada (perda de olfato e paladar). Neste caso, as partes fizeram acordo judicial em 26/2/2021, e o processo foi extinto sem decisão judicial de mérito final.

Já no processo 0010626-21.2020.5.03.0147, da Vara do Trabalho de Três Corações¹², a sentença proferida em 15.03.2021, estabeleceu o dever de indenizar à viúva e filha por morte do empregado que, sendo mo-

⁹ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVIII – seguro contra acidentes do trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (...)

¹⁰ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...)

¹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. Processo 00111-17.2020.5.03.0069. Juíza Graça Maria Borges de Freitas. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011101-17.2020.5.03.0069/1>. Acesso em: 20.08.2021.

¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. Processo 0010626-21.2020.5.03.0147. Juiz Luciano José de Oliveira. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010626-21.2020.5.03.0147/1>. Acesso em: 20.08.2021.

torista, teria possivelmente contraído a doença durante a viagem entre Jundiaí/SP a Recife-PE, vindo a óbito. O fundamento da decisão foi no sentido de que a contaminação teria se dado no período em que o reclamante estava à disposição da empresa a trabalho e que competia ao empregador afastar a relação causal. A decisão contempla indenização por dano moral e material, sem prova da culpa, por responsabilidade objetiva. Esta decisão está pendente de análise de recurso, perante a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região¹³.

Em sentido oposto, é o julgado do caso de um pedreiro que se ativou num frigorífico e foi deslocado do município de Alegrete para Bagé, neste tendo se contaminado pelo vírus. A decisão do Processo 0020390-19.2020.5.04.0821 da Vara Alegrete¹⁴, proferida em 15/3/2021, julgou improcedente o pedido de nulidade de dispensa, afastando a existência de doença do trabalho e consequente estabilidade provisória (art. 118 da Lei 8.213/1991), bem como a alegação de dispensa discriminatória. O julgamento considerou que a empresa trouxe evidências de ter tomado medidas sanitárias e preventivas que impediram um juízo de convicção quanto a contaminação durante o trabalho. Houve recurso do trabalhador no Tribunal Regional, que foi rejeitado¹⁵ em 4/8/2021, sendo que, em 19/8/2021, foi interposto recurso de revista ao Tribunal Superior do Trabalho, atualmente em processamento.

No caso retratado no Processo 1000757-23.2020.5.02.0057, da 57ª Vara do Trabalho de São Paulo¹⁶, a sentença proferida em 18/2/2021 reconheceu que a empregada que se ativou em hospital, no setor de diagnóstico por imagem e que foi acometida por covid-19 em razão de seu trabalho, já que havia risco acentuado de contaminação no ambiente laboral. Caracterizada a doença ocupacional, houve aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil (responsabilidade objetiva), e a empresa foi condenada no pagamento de indenização por dano moral, mediante a dispensa da prova de culpa da empregadora. Esta decisão foi reformada pela 10ª Turma do TRT da 2ª Região¹⁷, com argumento de que não houve alegação na inicial da existência de negligência ou falta de adoção de medidas de prevenção e fornecimento de equipamentos de proteção individual. Houve interposição de recurso de revista pela empresa no dia 19.05.2021, para discutir outra parte da condenação. A trabalhadora não recorreu.

5. CONCLUSÃO

Embora as decisões nos Tribunais ainda sejam em pequeno número, a análise dos julgados denota que há possibilidade de enquadramento do adoecimento pela covid-19 como doença do trabalho, pelo enquadramento da atividade exercida pelo empregado e pela maior chance de contaminação existente no ambiente de trabalho.

Embora não haja disposição legal expressa para tratar do covid-19 como doença ocupacional, a declaração liminar de inconstitucionalidade do art. 29 da MP 927/2020 pelo Supremo Tribunal Federal trouxe fundamentos para que se reconhecesse a covid-19 como doença do trabalho no caso concreto.

A decisão da liminar nas ADIns nº. 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349 6.352 e 6.354 sinaliza que não pode ser imposta ao empregado a obrigação de provar que foi infectado pelo coronavírus, por se tratar de prova de difícil execução, o que acabaria por afrontar o direito fundamental previsto no art. 7º, XXVIII da CF.

A contaminação por vírus (SARS-Cov-2) impossibilita a constatação do momento da infecção, e a nosso ver, a realização da prova da relação causal. Os julgamentos analisados observam o método da verossimilhança, critério que leva em consideração questões contingenciais à própria contaminação, como a demonstração da adoção de medidas de segurança sanitária e protocolos do empregador, para inibir a propagação do vírus, período da infecção e condições profissionais específicas, como trabalho em ambiente hospitalar no combate à pandemia.

Quanto à responsabilidade do empregador por indenizações, sem necessidade da prova de culpa (responsabilidade objetiva) para os casos reconhecidos como de doença do trabalho, os entendimentos são divergentes. Contudo, a maior parte dos julgados observam a responsabilidade subjetiva, que exige a prova da culpa nos termos da parte final do art. 7º, inciso XXVIII da CF.

A aplicação do Tema 932 da repercussão geral do STE, citado pelo Ministro Alexandre de Moraes no julgamento das ADIns 6.342, 6.344, 6.346, 6.348, 6.349 6.352 e 6.354, não é excluída de plano, podendo a empresa ser condenada por responsabilidade civil, independentemente de culpa, desde que pela atividade empresarial desenvolvida (exemplo dos profissionais de saúde diretamente envolvidos no tratamento

¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 3ª Região. Processo 0010626-21.2020.5.03.0147. Relatora Desembargadora Denise Alves Hora. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010626-21.2020.5.03.0147/2>. Acesso em 20.08.2021.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. 4ª. Região. Processo 0020390-19.2020.5.04.0821. Juíza Fabiana Gallon. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020390-19.2020.5.04.0821/1>. Acesso em 20.08.2021.

de infectados) ou dado o meio ambiente de trabalho (exemplo de empresas que promovam trabalho com trabalhadores em confinamento), o risco de contaminação seja exacerbado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COSTA, Anderson Ângelo Vianna da; VIANNA, Cláudia Salles Vilela. Nexo causal nos casos de covid-19. In: Revista BONAJURIS, Ano 32, Edição 667, DEZ 20/JAN21, págs. 96-110.

FELICIANO; Guilherme Guimarães et al.. Sobre a natureza da covid-19 para fins trabalhistas, previdenciários e civis: trazendo luzes a algumas confusões conceituais. Caráter ocupacional, nexos de causalidade, responsabilidade civil e outros temas. Revista LTr, Volume 85, t. 1, n. 2, p. 174-190, fev.2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; LEMBRUBER EBERT, Paulo Roberto. Coronavírus e meio ambiente de trabalho: de pandemias, pantomimas e panaceias” .. Revista do Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região, edição especial, t. 1, p. 193-233, julho 2020.

MAENO, Maria. Doenças Ocupacionais relacionadas à pandemia de covid-19: fatores de risco e prevenção.

MAENO, Maria. A covid-19 como doença ocupacional. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/90930/a-covid-19-como-doenca-ocupacional>. Acesso em: 23.08.2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. “Enquadramento da covid-19 como doença ocupacional”. Revista Fórum Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, ano 37, n. 441. P. 11-43, setembro 2020.

RITZEL, Guilherme Sebalhos. Covid-19 como doença ocupacional: uma análise sobre as diferentes posições adotadas entre o Poder Executivo e o Judiciário na pandemia do coronavírus. *Disciplinarum Scientia. Série: Sociais Aplicadas*, Santa Maria, v. 16, n.2, p. 1-14, 2020.



OBRIGATORIEDADE DA VACINAÇÃO: INTERESSE INDIVIDUAL VS INTERESSE COLETIVO

MARIA CRISTINA MATTIOLI

A pandemia covid-19 trouxe à baila inúmeras reflexões, seja no campo das ciências da saúde e do direito. Em todas as suas vertentes, passando pelo Direito Constitucional, Direito Sanitário e Direito do Trabalho, o que se constata é um enorme esforço em traduzir esta pandemia como a mais “perigosa” e “crucial” para a saúde das pessoas, esquecendo, a sociedade, que outras doenças são tão contagiosas quanto esta, passando por crescente processo de aumento de número de ocorrências, decorrente de um fenômeno denominado “hesitação vacinal”.

No Brasil, desde 2013, a cobertura de vacinação contra doenças como caxumba, sarampo e rubéola, vem caindo ano a ano, o que ameaça a população com a volta de doenças consideradas antigas, mas fatais. Em razão desta queda da cobertura vacinal é que surgiu o termo “hesitação vacinal”, entendido como sendo o atraso ou a recusa na aceitação em vacinar por parte do cidadão, apesar da disponibilidade da vacina nos sistemas de saúde. A “hesitação vacinal” pode ser influenciada por diversos fatores, tais como: a) percepção de que os riscos de determinada doença são baixos; b) a disponibilidade física, geográfica, financeira, bem como a qualidade do serviço; c) a percepção de eficácia, segurança e confiança na vacina. Em decorrência, constata-se um elevado aumento de doenças imunopreveníveis, epidemias e mortes por doenças que poderiam ter sido evitadas por imunização.

E não é por demais lembrar que o Plano Nacional de Imunização, em nosso país, tem 46 anos de exitosa existência, já tendo prevenido milhões de doenças e mortes, com benefícios intangíveis à população infantil, adolescentes, gestantes, adultos e idosos. O PNI brasileiro é internacionalmente reconhecido por sua abrangência e sucesso, sendo considerado um dos programas de saúde pública de maior efetividade e maior custo-benefício. É o programa de imunização considerado mais completo dentre aqueles dos países em desenvolvimento e de alguns países desenvolvidos (HOMMA, POSSAS, NORONHA, GADELHA, 2021).

Ao mesmo tempo em que o Brasil avança no território da imunização, contribuindo, mundialmente, para a erradicação de diversas doenças, tem havido um recuo na vacinação. Nos últimos anos, por exemplo, a

cobertura vacinal das viroses sarampo, poliomielite e rubéola, a taxa de 100% não vem sendo alcançada levando os profissionais da área a discutir, urgentemente, esse grave fenômeno da queda da cobertura vacinal de forma sistemática e em profundidade, para um melhor entendimento da “hesitação vacinal” e como reverter essa queda da cobertura vacinal.

O tema ganhou relevância com a pandemia covid-19 que trouxe novas vacinas e, ao mesmo tempo, uma grande repulsa por essa imunização, levando a questão a ser discutida até pelo Supremo Tribunal Federal, que fixou a seguinte tese, em repercussão geral: “É constitucional a obrigatoriedade de imunização por meio de vacina que, registrada em órgão de vigilância sanitária, (i) tenha sido incluída no programa nacional de imunizações; (ii) tenha sua aplicação obrigatória determinada em lei; (iii) seja objeto de determinação da União, estados e municípios, com base em consenso médico científico. Em tais casos, não se caracteriza violação à liberdade de consciência e de convicção filosófica dos pais ou responsáveis, nem tampouco ao poder familiar” ((ADIs nos 6.586 e 6.587 e Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.267.8790).

De fato, há uma linha tênue entre a autonomia da vontade ou o interesse individual e a proteção coletiva dada pela imunização. Embora se permita que a obrigatoriedade da vacinação possa restringir alguns direitos individuais, em prol da proteção coletiva, certo é que ela não pode ser compulsória. Neste sentido, o STF estabeleceu a distinção entre obrigatoriedade e compulsoriedade ou vacinação forçada, excluindo esta última. Em verdade, na prática, esta decisão apenas reflete a experiência já vivida no país com a vacinação antivariolítica.

Ficou célebre a tentativa de Oswaldo Cruz em 1904, relativa à vacinação obrigatória – no caso, forçada - da antivariolítica, mas a medida foi logo revogada (Lei nº 1.261/1904) após o episódio conhecido como “A Revolta da Vacina no Rio de Janeiro”. Em 1961, o Decreto nº 49.974-a/1961, conhecido como “Código Nacional de Saúde”, reinstituiu a obrigatoriedade dessa mesma vacina. Apesar disso, a erradicação da varíola no Brasil somente se viabilizou com o apoio da OMS a partir de 1966, que não levou em consideração a exi-

gência legal em vigor.

Em síntese, há uma série de vacinas acolhidas no Brasil como sendo *obrigatórias*, conforme Portaria 597/2004 do Ministério da Saúde. Porém, esta obrigatoriedade tem sido flexibilizada e, por exemplo, apesar da exigência da vacinação infantil e responsabilidade penal dos pais. O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069/90, estabelece a obrigatoriedade da vacinação da criança e a responsabilidade dos pais e/ou responsáveis para que a criança tenha todas as vacinas tomadas, sob pena de perda da guarda. Todavia, nunca houve, em tempo algum, cobrança efetiva – inclusive judicial – dos pais e/ou responsáveis nesse sentido, resultando numa legislação inócua.

O mesmo se diga em relação à obrigatoriedade de vacinação para os profissionais de saúde, de acordo com o calendário oficial, que, na hipótese de recusa, quando muito, exige-se um “termo de recusa”. Na NR 32, o item 32.2.4.17 trata especificamente da vacinação dos trabalhadores. Embora determine o fornecimento gratuito de vacinas para imunização ativa contra tétano, difteria, hepatite B, não descarta que outras vacinas que forem eficazes contra outros agentes biológicos sejam fornecidas.

Porém, em caso de recusa do trabalhador em receber a imunização, não basta a simples negativa por parte deste. Deve a empresa apresentar o termo de recusa contendo as vantagens da vacina, assim como seus efeitos colaterais, e a quais riscos estará exposto o trabalhador que não for vacinado. Esta recusa, contudo, até o momento, não tem sido considerada óbice para a admissão ou para o desligamento de um trabalhador. Talvez em razão da polêmica da pandemia covid 19 é que se instaurou essa exacerbação da obrigatoriedade da vacina e, em decorrência, a “hesitação vacinal” ganhou novos contornos.

Embora já exista decisão judicial considerando obrigatória a vacina e autorizando o desligamento por justa causa, certo é que ainda não houve um aprofundamento do assunto à luz dos estudos da “hesitação vacinal” e o que se deve fazer para impulsionar a cobertura vacinal. É inegável que devem ser divulgadas, o máximo possível, as informações corretas a respeito da importância das vacinas, bem como seus resultados benéficos e seus possíveis eventos adversos, sua disponibilidade e os cuidados que cercam sua fabricação, transporte, manutenção, aplicação e

controle de segurança, tudo isso em linguagem clara e de fácil compreensão. É a *comunicação* que fará com que o cidadão tome a decisão de imunizar-se. Neste sentido, correto o entendimento do magistrado Otávio Calvet ao expor que:

"Soma-se a isso a ideia de que a vacinação deve ser vista como de interesse coletivo, o que justificaria até a dispensa por justa causa do empregado que se recusasse a vacinar imotivadamente. A premissa é de que o empregado não vacinado estaria colocando em risco a saúde dos demais trabalhadores e, portanto, seria mais que um direito, seria um dever do empregador o afastamento daquele indivíduo para preservar o ambiente de trabalho.

O argumento é forte e seduz, mas esquece alguns elementos imprescindíveis para o debate: o direito ao trabalho e o princípio da legalidade, ambos reconhecidos como direitos fundamentais pela nossa Constituição (artigo 6º e artigo 5º, I respectivamente). E a conclusão pela justa causa demonstra o risco de adotarmos uma interpretação do Direito com lastro apenas em valores, pois, para se afirmar um deles, rapidamente sacrificamos o outro, e tudo de acordo com a subjetividade do intérprete."

A imposição de penalidades para quem recusa a imunização não é o melhor caminho para aumentar a cobertura vacinal, já se demonstrou em diversas ocasiões. A efetividade só se dará com uma ampla campanha e comunicação adequadas em prol dos benefícios trazidos pela vacina contra a covid 19. Se, por um lado, há o interesse coletivo na proteção da saúde de todos, por outro, também há o interesse coletivo e social de proteção ao trabalho e ao emprego. E, nesta esteira, novamente, é importante frisar que, para outras vacinas e sua obrigatoriedade, tal penalidade inexistiu. O extremismo de algumas decisões judiciais e posicionamentos ideológicos e políticos podem levar a um prejuízo social e coletivo ainda maior, caracterizando verdadeira imunização forçada, como a já ocorrida e rechaçada em 1904. Somente a conscientização da população acerca da importância da vacina, reverterá o quadro da crescente “hesitação vacinal”.

REFERÊNCIAS:

CALVET, Otávio T. Poder diretivo, vacinação obrigatória e justa causa. Conjur. In <https://www.conjur.com.br/2021-jan-12/trabalho-contemporaneo-poder-diretivo-vacinacao-obrigatoria-justa-causa>. Acesso em 11/09/2021.

CARDIN, Valéria S.G., NERY, Lais M.G. Hesitação vacinal: direito constitucional à autonomia individual ou um atentado à proteção coletiva? *In* <https://doi.org/10.5585/PrismaJ.v18n2.14482>. Acesso em 10/09/2021.

FIOCRUZ. Vacinas e Vacinação no Brasil: horizontes para os próximos 20 anos. Livro. 2021.

LIMA, Jordão H. S. A vacinação obrigatória na perspectiva do Supremo Tribunal Federal. Cadernos Ibero-Americanos de Direito Sanitário. *In* <https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/article/view/762>. Acesso em 12/09/2021.

SANTOS, Silvana L.V. dos; ALVES, Sergiane B.; SOUSA, Adenícia C.S.; TIPPLE, Anaclara F.V.; MENDONÇA, Katiane M. A imunização dos profissionais da área de saúde: uma reflexão necessária. REME – Revista Mineira de Enfermagem. *In* <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/155>. Acesso em 08/09/2021.



TRABALHO DA GESTANTE NA PANDEMIA

LUCIANA DINIZ

A Lei nº 14.151, publicada no Diário Oficial da União no dia 13 de maio de 2021, garantiu regime de teletrabalho às empregadas gestantes durante a emergência de saúde pública decorrente da pandemia de covid-19.

O que dispõe a lei:

Art. 1º Durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus, a empregada gestante deverá permanecer afastada das atividades de trabalho presencial, sem prejuízo de sua remuneração.

Parágrafo único. A empregada afastada nos termos do caput deste artigo ficará à disposição para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

O texto estabelece a obrigação do empregador de afastar as empregadas gestantes do trabalho presencial, alterando o seu formato para o teletrabalho, sem prejuízo da sua remuneração.

A questão é sensível. O tema sobre a proteção à gestante e ao nascituro é legítimo e necessário, contudo, a lei deixou de contemplar situações que merecem tratamento diferenciado.

A legislação não previu as exceções, notadamente, para aquelas gestantes que prestam serviços em atividades não enquadráveis no regime de teletrabalho, à exemplo de profissionais que atuam como garçones, vendedoras, serventes, balconistas em pequenos comércios, ou camareiras em hotéis.

Sem contar a repercussão que a ausência dessa exceção vem ocasionando para microempresas e empresas de pequeno porte, que possuem tratamento constitucional diferenciado, o que não foi observado no texto legal, além do fato de que elas, em sua grande maioria, possuem número reduzido de empregados, além de exercerem atividades incompatíveis de serem prestadas de forma remota.

Outras questões delicadas e que expõem omissões do texto legal é a ausência de previsão de quem arcará com a remuneração nos casos de impossibilidade de prestação do serviço por teletrabalho. Na prática, o

ônus vem sendo arcado pelo empregador, enquanto o correto seria a previsão de pagamento de benefício pela previdência social. Há ainda a omissão com relação as gestantes já vacinadas, pois a lei não as excluiu desse afastamento compulsório do trabalho presencial.

O impacto econômico e gerencial vem sendo grande tanto nas microempresas, empresas de pequeno porte, médias e grandes empresas e em alguns casos os empregadores estão optando pelo ingresso na Justiça para que o INSS passe a arcar com o salário das gestantes afastadas em virtude da lei e estão logrando êxito nas decisões.

O Tribunal Regional Federal da 3ª Região (1ª Vara Federal de Jundiaí), autorizou, liminarmente em mandado de segurança, que o INSS fique responsável pelo pagamento diretamente de salário de empregada doméstica gestante afastada, em que impossível a realização de trabalho a distância. Com efeito, o Juiz aplicou ao caso o art. 394-A, § 3º, da CLT, que determina que recaia sobre a Previdência Social o custeio dos salários das gestantes e lactantes afastadas do trabalho insalubre, impossibilitadas de trabalhar em local salubre da empresa - hipótese considerada como gravidez de risco e que enseja a percepção de salário-maternidade. (Processo nº 5003320-62.2021.4.03.6128, DJ 05/07/2021)

Na decisão, o Juiz concluiu que, "prevendo a Lei 14.151, de 2021, o direito da trabalhadora gestante se afastar de sua atividade quando não possível o trabalho à distância; e não sendo lícito carrear ao empregador - especialmente o doméstico, que nem mesmo abater de seu imposto de renda pode - o encargo relativo à licença-maternidade da gestante, a única forma de garantir o direito da trabalhadora doméstica ao salário-maternidade antecipado, assim como o direito do empregador de não ter que arcar com benefício substitutivo do salário do trabalhador; é a concessão do salário-maternidade antecipado, à semelhança daquele previsto no artigo 394-A, § 3º, da CLT."

Em outra decisão, proferida pela 14ª Vara Cível Federal de São Paulo, também foi determinado o pagamento de salário-maternidade para empregadas gestantes afastadas de uma empresa de prestação de serviços de atendimento médico de urgência e emergência em prontos-socorros em unidades hospitalares de terceiros, e que não podem realizar o trabalho a distância, e possibilitou a compensação do salário-maternidade pago pela empresa com as

contribuições previdenciárias. (Processo nº 5006449-07.2021.4.03.6183, DJ 08/07/2021)

Em paralelo ao que vem acontecendo no dia a dia nos contratos de trabalho e na realidade das empresas, o legislativo vem se movimentando para promover as alterações necessárias na lei.

Nesse sentido, o deputado federal Tiago Dimas (Solidariedade) apresentou o Projeto de Lei (PL) 2058/2021, onde foi designada relatoria para Deputada Federal Paula Belmonte (Cidadania-DF). Depois de alguns debates e alterações foi apresentado pela relatora um texto substitutivo, assim como o mesmo já foi submetido e aprovado na Câmara dos Deputados.

O projeto de lei traz alterações indispensáveis e urgentes para a Lei nº 14.151/2021, justamente com a inclusão da previsão de exceção para atividades não enquadráveis com trabalho remoto, possibilidade de recebimento, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade, de suspensão do contrato de trabalho, assim como exclui o afastamento da gestante já vacinada.

Destacamos em especial as seguintes possibilidades trazidas pelo no texto em substituição:

- 1) Possibilidade para o empregador alterar as funções exercidas pela gestante, sem prejuízo de sua remuneração integral e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial;
- 2) Quando a natureza do trabalho for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, a empregada gestante terá sua situação considerada como gravidez de risco até completar a imunização e receberá, em substituição à sua remuneração, o salário-maternidade. A condição será a carência correspondente a um período de, no mínimo, três contribuições mensais para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS);
- 3) Quando a natureza do trabalho for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por

meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância e a gestante não tiver período de carência exigido será possível optar pela suspensão do seu contrato de trabalho; ou retorno pelo trabalho presencial (com assinatura do termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pelo empregador).

- 4) A empregada gestante deverá retornar à atividade presencial no caso de recusa injustificada a vacinação.

As alterações propostas no PL 2058/2021 são importantes e urgentes ferramentas para sanar omissões da Lei nº 14.151/2021 e trazem as previsões necessárias para os casos de incompatibilidade do teletrabalho, quando a gestante não poderá continuar trabalhando e, com isso, os custos são retirados integralmente do empregador e passariam para a Previdência Social.

O referido projeto ainda depende de aprovação do Senado Federal e, em caso positivo, de sanção do Presidente da República para se tornar lei e gerar os esperados efeitos.

É inquestionável a necessidade de proteção da gestante e do nascituro e, especialmente, ao pensarmos sobre a ótica da pandemia do covid-19, no risco que é maior para as grávidas, mas a crítica que se faz é com relação aos termos da lei que não prevê as exceções acima destacadas.

A realidade vem trazendo o efeito inverso da esperada proteção, pois acabou criando uma redução de contratações de mulheres em idade fértil. Ou seja, na tentativa de proteção acabou acirrando o preconceito na contratação dessas mulheres.

De qualquer forma, as alterações são necessárias para trazermos a medida adequada de proteção da gestante, assim como a preservação do emprego e da renda, garantindo a continuidade das atividades laborais e empresariais e redução dos impactos negativos decorrentes da pandemia do covid-19.



PANDEMIA E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

MARCUS DE OLIVEIRA KAUFMANN

I. UM DIREITO AGÔNICO

Envolto, todos, na lide diária de deglutição de um sem número de normas que, marcadamente para as relações de trabalho, tentam administrar o caos gerado, a partir de 2020, com a crise sanitária e econômica, tudo sob o mote da urgência, impactos ruidosos foram sentidos e são sentidos no instituto da negociação coletiva.

A pandemia tornou inadiável, por mais atabalhado que tenha se mostrado todo o processo, o enfrentamento do problema relacionado à investigação quanto à sobrevida da importância da negociação coletiva em um cenário pós-pandêmico.

Isso porque não há como negar que, desde o insólito art. 2º da caduca Medida Provisória (MP) 927/2020, o ordenamento jurídico brasileiro tem presenciado, do ponto de vista formal, um desprestígio à tutela coletiva de problemas cotidianos que adviria da regular ação sindical, de patrões e de empregados, no desenvolvimento da negociação coletiva, principalmente para o trato de questões relacionadas à redução salarial com proporcional diminuição da jornada e à suspensão contratual, medidas integrantes do “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda” instituído pelo Governo Federal em 2020 e 2021, mas já com os dias findados.

Da miríade normativa promovida desde a eclosão da pandemia, surge evidente que os instrumentos próprios da negociação coletiva, como são os casos das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, não foram reverenciados, mas, isso sim, (i) igualados, em importância, a meros acordos individuais de trabalho; (ii) indicados como mera alternativa a depender da vontade unilateral, prática, da empresa; (iii) indicados como instrumentos subsidiários e/ou supletivos para quando de eventual anomia de acordos individuais; ou (iv) simplesmente colocados à margem de dada normatização, em prol de uma preponderância emergencial de instrumentos individuais ou

vontades unilaterais.

Nesse panorama, é possível entender que a negociação coletiva passou por um período de forte agonia, capaz de caracterizar o Direito Coletivo do Trabalho, de 2020 até hoje, como um direito “agônico”¹, estudado e interpretado com olhos voltados apenas à urgência nas respostas à crise, sem preocupação quanto ao que poderá advir após o fim da pandemia ou após uma melhor estabilização de seus efeitos.

Amplia a angústia dos observadores da negociação coletiva, no período de emergência, a constatação de como a urgência pensou soluções pensadas apenas de cima para baixo, em uma ilustração de domesticação legislativa da via coletiva, colocando-a lado a lado ou em posição subalterna, subsidiária e/ou supletiva em relação a acordos individuais, inibindo as soluções do universo coletivo ou reduzindo-as quando confrontadas aos esforços, “mais urgentes”, “mais necessários” dos novos tempos, da relação individual de trabalho.

Enquanto, por estas bandas, indica-se, com amparo na legislação fartamente produzida na pandemia, onde, como e para quem, em termos materiais, a negociação coletiva se verificará e onde, e como, e para quem, a negociação coletiva deixará de ser observada ou poderá ser substituída por uma negociação individual, a legislação europeia tem pontuado que, cada vez mais, os países tem contado com os frutos da negociação coletiva para, principalmente, envolver empregados nas medidas adotadas pelas empresas para ultrapassar o atual momento de crise global.

Enquanto o mérito e a forma negociais são entregues à negociação coletiva, a legislação estatal se dedicou, com mais empenho, às clássicas soluções pensadas no âmbito do Direito Individual do Trabalho, tais como a estruturação de esquemas de licença remunerada com a contrapartida de subsídios governamentais para a cobertura das folhas de pagamento²; a regulação legal de incentivos ao teletrabalho e de gozo de licenças remuneradas, com destaque, ainda,

¹ BATISTA, Homero. *Legislação Trabalhista em Tempos de Pandemia: Comentários às Medidas Provisórias 927 e 936*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020, p. 21.

² MEICHTRY, Stacy; HANNON, Paul; FAIRLESS, Tom. *Empresas querem manter Subsídio a Salário na Europa*. *Valor Econômico*, São Paulo, 27 mai 2020. *Internacional*, p. A9.

à utilização de contratos por tempo determinado ou por tempo parcial; a adoção de hipóteses de suspensão contratual e redução do tempo de trabalho e de salário, com contrapartida substancial governamental³ na Espanha, na Polônia, na Bélgica, na Suécia.

Onde foi necessária a intervenção legal, construíram-se soluções desburocratizantes para o melhor desempenho sindical, como a aceitação da realização remota de reuniões de negociação (Alemanha e França); a aceitação de assinaturas eletrônicas ou de assinaturas escaneadas para os necessários documentos escritos (Espanha, França e Holanda); e, inclusive, de superação da forma escrita para os documentos atinentes à negociação coletiva, desde que gravadas ou atestadas por videoconferências (Itália).

Na França, é possível assinar um acordo coletivo eletronicamente (desde que cumpridos os requisitos do Regulamento Europeu nº 910/2014 e o art. 1.367 do Código Civil francês) ou por intermédio da assinatura manuscrita do acordo por todas as partes em condições muito flexíveis, sendo concebível que um sindicato possa constituir mandato para um outro sindicato, ou mesmo para o empregador de seus substituídos, para assinar em seu nome, após referendo de empregado ou após a realização de uma votação eletrônica entre os empregados.

Quando relacionados à pandemia, alguns prazos aplicáveis à conclusão de um acordo coletivo foram efetivamente reduzidos, temporariamente. Em empresas com menos de vinte empregados e sem comitê de empresa, o período mínimo entre a apresentação do projeto de contrato pelo empregador aos empregados e a realização do referendo coletivo foi reduzido de 15 (quinze) para 5 (cinco) dias. Na Alemanha, a regra da necessária existência de forma escrita para acordos de natureza coletiva não foi alterada pelo legislador devido à pandemia, mas, em acordos coletivos de empresa, se exige uma resolução formal do conselho de empresa para a efetividade. De acordo com a nova lei aprovada pelo parlamento alemão em reação à pandemia, as resoluções do conselho de empresa agora podem ser adotadas por videoconferência e telefone. Na Itália, e no período de *lockdown*, muitos acordos sindicais foram alcançados por meio de reuniões de videoconferência, tendo a legislação regulado expressamente o assunto (arts. 19 e 22 do Decreto-Lei nº 18/2020 e emendas posteriores)⁴.

Mesmo que haja a necessidade de desburocratização da legislação para o enfrentamento dos efeitos da pandemia nas relações de trabalho, com previsões setorial e economicamente adequadas, o que se evidencia, aqui, é que uma espécie de *soft law*⁵ do Direito Sindical tem sido introjetado no ordenamento pela legislação emergencial.

Se é certo que se vê o Direito do Trabalho sendo utilizado e explorado para amortecer os impactos de crises infinitas com as quais se convive no capitalismo, é certo, também, frisar que é da natureza do Direito do Trabalho o princípio da proteção, expresso na vertente da norma mais favorável. Tal princípio se manifesta, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, pelo Estado, pela norma posta. Contudo, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho e, em específico, do Direito Sindical, o princípio protetivo se expressa na boa instrumentalização da autonomia privada coletiva e na ação coletiva desenhada em direção à negociação coletiva setorialmente eficaz.

2. RESSURGIMENTO DA FÊNIX

Embora se pudesse partir para a conclusão de que teria havido, com a pandemia, um malogro do processo negocial, a experiência prática demonstrou o contrário. Sindicatos considerados como entidades extintas em dadas categorias profissionais e econômicas, ressurgiram, explorando a inovação da chamada “Reforma Trabalhista”, com a prevalência do negociado sobre o legislado, para estimular novas negociações coletivas e, assim, recuperar certa representatividade sindical perdida desde que houve a extinção do financiamento sindical oficial obrigatório.

O quadro de insegurança jurídica alimentado pela legislação trabalhista individualista de emergência que eclodiu em 2020, aliado ao caos econômico que impactou os números do desemprego de alguma forma criaram, a despeito de tudo, ambiente propício a um incremento da atividade negocial por parte de sindicatos.

Estudos divulgados, constantemente, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em seu sítio na *internet*, dão conta de que, de março a junho de 2021, dos mais de 7.300 (sete mil e trezentos) instrumentos da negociação coletiva (convenções ou acordos coletivos de trabalho) levados a registro pelo “Sistema Mediador”,

³ HALL, Ben; STRAUSS, Delphine; DOMBEY, Daniel. *Proteção ao Emprego é Dilema na Europa*. **Valor Econômico**, São Paulo, 20, 21 e 22 jun. 2020. *Internacional*, p. A9.

⁴ LEADERS LEAD GROUP. **Coronavirus: Covid-19 and Collective Bargaining Agreements**. Disponível em: <<https://www.leadersleague.com/en/news/coronavirus-covid-19-and-collective-bargaining-agreements>>. Acesso em 5 jun. 2020.

⁵ SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; GASPAR, Danilo Gonçalves; COELHO, Fabiano; MIZIARA, Raphael. **Direito do Trabalho de Emergência: Impactos da COVID-19 no Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020, p. 29.

mais da metade (cerca de 55%) tratavam de assuntos relacionados à pandemia, ao combate à covid-19.

Nessa pletera de instrumentos coletivos, assuntos relacionados a reajustes salariais deixaram de ser o tema principal ao cederem espaço para novos assuntos e novas atuações sindicais, desde a função básica de melhoramento das condições até as de ***flexibilização e de alternativa à aplicação descontextualizada da lei, que aqui se chama de “individualista”, como a de instrumento de gestão da empresa com a assunção de novos objetos e tipos de cláusulas.***

E a segurança jurídica, que, formalmente, pela lei, não se conseguia desenvolver, ressurgiu na prática das negociações coletivas, e para o trato de uma miríade de questões de fundamental importância em tempos pandêmicos, como a da regulação do teletrabalho (implantação de sistema de comodato de equipamentos; indenizações por custos operacionais ou de ajudas de custo; práticas ergonômicas e de controle da jornada; autorização do teletrabalho para estagiários e aprendizes); da gestão de trabalhadores integrantes de grupos de risco (idosos, gestantes, com comorbidades, com doenças crônicas); de formas de suspensão do contrato de trabalho e de redução salarial mesmo para além dos limites temporários de dadas leis emergenciais; de banco de horas; de instituição de protocolos regrados de combate etc.

E tudo isso se deu em um contexto de constante adaptação para as entidades sindicais. As assembleias gerais tiveram que sofrer releituras, até por conta da realidade já vivenciada no Poder Judiciário, de ampla prática de audiências e sessões de julgamento virtuais/telepresenciais”, para admitir a ocorrência de assembleias sindicais por meios eletrônicos, independentemente da previsão nos atos constitutivos da pessoa jurídica, que assegurassem a identificação dos participantes e a segurança do voto e demais deliberações (art. 5º, *caput* e parágrafo único, da Lei nº 14.010/2020).

O isolamento causado pela pandemia acabou ca-

tapultando a prática negocial para o ambiente, em particular, digital. A manipulação de situações e de votações, que por vezes ocorria na realidade presencial, física, foi, inclusive, diminuída com o proporcional aumento da participação ampliada, mormente considerando bases territoriais muito extensas.

Vários sindicatos adotaram tal prática de negociação coletiva e não demonstram sinais de recuo desse novo mundo que se impõe.

O mais importante a destacar, de toda a sorte, é que, em um ambiente jurídico altamente inseguro e submetido às vicissitudes políticas, a negociação coletiva se erigiu, de um certo desprestígio, como instrumento apto para conferir segurança jurídica, servindo aos propósitos de utilidade como ferramenta de gestão da empresa, não só para tratar de condições de trabalho, mas para tratar da organização empresarial, mormente em tempos de crise, quando, por vezes, decisões empresariais particularmente traumatizantes (despedidas e reestruturação) são adotadas e precisam ser validadas.

Nesse cenário, novo, que se descortina, os sindicatos, patronais ou profissionais, reassumem seus predicados de entidades fundamentais para a estabilização jurídica nacional e independentemente de leis ou normas extravagantes.

A pandemia revelou a necessidade de se manter o apoio às entidades sindicais por parte dos integrantes da categoria, a fim de se garantir a colaboração das bases em processos de mudanças e de crises, bem como em processos de organização do trabalho, fortalecendo a negociação coletiva como um instrumento de gestão de crises, pronto para o cenário pós-pandêmico, em que se antevê a tendência, já ocorrida na Europa, de esvaziamento da importância da lei e de incremento das regras processuais que garantem a efetividade da negociação coletiva, em um momento de destaque à lei entre as partes, em detrimento do destaque à lei para as partes.



O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO ENFRENTAMENTO DA PANDEMIA

MARCEL BIANCHINI TRENTIN

A covid-19, desde fevereiro de 2020, vem assolando a humanidade e nos fazendo, a cada dia, acostumar com novas realidades e regras de convívio social. No mundo do trabalho, não foi diferente.

A crise mundial de saúde pública trouxe questões extremamente complexas para o enfrentamento das novas realidades nas relações de trabalho. Orientações da Organização Mundial de Saúde (OMS), Medidas Provisórias do Governo Federal (MPs), Portarias do Ministério da Saúde, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), dos Governos Estaduais, Distritais e Municipais, dentre centenas de outras normas buscaram, de tempo em tempo, se adequar às mudanças frenéticas que ocorriam dia após dia.

Ao Ministério Público, instituição que tem a missão constitucional de aproximar o ser do dever ser, coube a atuação incansável e estratégica para esse enfrentamento.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) integra, ao lado do Ministério Público Federal, Ministério Público Militar e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, o Ministério Público da União e tem como função constitucional a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos direitos sociais e individuais indisponíveis inerentes ao mundo do trabalho.

No âmbito interno, desde o ano 2000, quando foi criada a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância), o MPT atua em oito eixos estratégicos por suas coordenadorias que são, além daquela já mencionada, a erradicação do trabalho escravo e enftretamento ao tráfico de pessoas (Conaete), a promoção da igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho (Coordigualdade), o trabalho aquaviário e portuário (Conapta), o combate às fraudes nas relações de trabalho (Conafret), a promoção da regularidade do trabalho na administração pública (Conap), a defesa do meio ambiente de trabalho (Codemat) e a promoção da liberdade sindical e do diálogo social (Conalis).

Nessa linha de atuação coordenada, desde março de 2020, foi constituído, no âmbito interno do MPT, o Grupo de Trabalho Covid (GT Covid)¹, do qual integram as coordenadoras, os coordenadores e respectivas e respectivos vices, além de alguns membros integrantes da gestão do MPT, na qual participamos das reuniões na condição de Secretário Adjunto de Relações Institucionais.

Em razão da crise de saúde pública ser multidisciplinar, o GT Covid teve, e ainda tem, até a data da elaboração desse artigo, atribuição de promover e proteger a saúde do trabalhador, bem como reduzir os impactos negativos trabalhistas decorrentes da pandemia. De fato, o GT Covid tem o papel imprescindível de aprofundamento dos estudos quanto ao tema, bem como, de forma resumida, nortear estrategicamente a atuação das Procuradoras e Procuradores do Trabalho nas 24 Procuradorias Regionais do Trabalho no Brasil.

Para tanto, foram editadas dezenas de notas técnicas, recomendações temáticas, arquétipos de atuação, planos de ação, diretrizes orientativas e centenas de reuniões, buscando sempre a atuação pela unidade, de forma coordenada e planejada, envolvendo dezenas de temas de preocupação institucional.

Importante constar que na Nota Técnica 02, de 13 de março de 2020, que teve orientações iniciais quanto à atuação, consta a preocupação de que “no Brasil, foi anunciada pelo Ministério da Saúde a confirmação de 98 casos de covid -19 (doença provocada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2) até a data de 13 de março de 2020”.

Isso demonstra que o MPT, desde quando tínhamos menos de 100 casos confirmados no país, já buscava o enfrentamento.

A atuação coordenada e estratégica decorre diretamente do Princípio da Unidade e indivisibilidade, descritos no §1º do Art. 127 da Constituição da República, indo ao encontro da Recomendação 54/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público, que trata da atuação resolutiva do Ministério Público Brasileiro.

¹ Portaria PGT 470.2020 de 17 de março de 2020.

Em paralelo à atuação principal do MPT, que é garantir o trabalho digno, igualitário, seguro e saudável, houve também uma concentração das destinações de valores de dano moral coletivo levantados do Termos de Ajuste de Conduta e Ações Cíveis Públicas que, até a edição desse Artigo, somavam R\$ 364,4 milhões repassados a hospitais, associações de saúde, universidades, entes da federação, dentre outros, para a execução de ações de enfrentamento ao novo coronavírus².

Fato é que, assim como ocorreu em toda a sociedade, o descobrimento do novo Coronavírus e as medidas necessárias para o seu enfrentamento foram evoluindo ao longo dos meses, sendo que, com o passar do tempo, as medidas exigíveis aos empregadores também foram fruto de muita discussão e maturidade científica e jurídica.

Após um ano e alguns meses de enfrentamento à Pandemia pela covid-19, considerada risco biológico no ambiente de trabalho, dentre outras medidas em que se busca evitar a proliferação do vírus, entende-se que 4 (quatro) eixos são de maior relevância e eficácia: 1 - Ventilação de ambiente, 2 - Proteção respiratória, 3 - Medidas de vigilância ativa; e 4 - distanciamento entre trabalhadores.

A ventilação de ambiente abrange medidas de renovação do ar, com limpeza rigorosa de filtros e dutos de aparelhos de ar condicionado ou ventilação, priorizando-se, quando possível, a ventilação natural. A instalação de exaustores, quando possível, também vai ao encontro desse eixo, sendo imprescindível a elaboração e implementação de Plano de Manutenção, Operação e Controle de Climatização (PMOC – Lei nº 13.589/2018).

A proteção respiratória diz respeito ao uso da máscara correta e ao correto uso da máscara. Pode parecer um jogo de palavras, mas não é, já que é necessário se atentar para o tipo de máscara que traga efetiva proteção e ainda qual a forma correta de se utilizar.

Em razão da covid-19 ser considerada como risco biológico, entende-se que o equipamento de proteção individual para proteção de cada trabalhador deve conter o respectivo Certificado de Aprovação (CA), nos termos da Norma Regulamentadora número 6³.

Como já exposto nesse texto, o amadurecimento e medidas para prevenção quanto à covid foram se desenvolvendo ao longo dos meses de Pandemia. No início, até pelo desconhecimento do vírus e dificuldade

de aquisição, por insuficiência de oferta do tipo de máscara N95/PFF2, admitia-se o uso de máscaras de tecido.

Entretanto, sabe-se que a transmissão da SARS-CoV-2 se dá, principalmente, por contato direto ou indireto, por gotículas e por aerossol⁴, tendo as máscaras de tecido uma função apenas de barreira física ao vírus, insuficientes como equipamento de proteção individual alternativo aos protetores respiratórios, sendo consideradas de uso não profissional, já que não são barreiras bastantes à gotículas menores e aerossol.

No próprio título indicativo da ABNT 1002:2020 há expressa referência ao uso não profissional deste tipo de máscara.

Há também o reconhecimento da sua não caracterização como equipamento de proteção individual pelo Ministério da saúde no item 6.5 da Portaria do Ministério da Saúde de nº 1.565, de 18 de junho de 2020⁵.

Com isso, assim como outros equipamentos de proteção individual, é imprescindível que a proteção respiratória tenha o Certificado de Aprovação (CA), o que, atualmente, se verifica nas máscaras do tipo PFF2.

Além das máscaras, tem-se indicado também, para aqueles trabalhadores que possuem contato próximo com outro trabalhador ou com cliente, como nos casos de caixas de supermercados, o uso de óculos de proteção ou face shield, quando não se tem barreiras físicas eficazes.

No tocante às medidas de vigilância ativa, há necessidade de se demonstrar a adoção de algumas rotinas, como por exemplo 1 - Elaboração de questionários, a serem utilizados diariamente, com perguntas aptas a diagnosticar qualquer fator de risco de transmissão, como a ausência de sintomas, ausência de contato com pessoas com sintomas ou diagnosticadas com o vírus; 2 - Aferição de temperatura antes de iniciar a jornada; 3 - Afastamento de trabalhadores com sintomas ou que tenham tido contato com alguém com sintomas ou contaminado.

Por fim, exige-se, quando possível, o distanciamento entre trabalhadores, principalmente em locais de área de vivência, como refeitórios e área de descanso e transporte de trabalhadores.

Já em relação à vacinação, considerando que nenhuma delas, ainda que utilizadas duas doses, representam 100% de proteção, atua-se para que o retorno dos trabalhadores dos grupos de risco só ocorra após

² Ministério Público do Trabalho (mpt.mp.br)

³ NR 6 - Equipamento de Proteção Individual - EPI (www.gov.br)

⁴ OPASWBRACOV-1920089_por.pdf (paho.org)

⁵ Portaria do Ministério da Saúde de Nº 1.565, de 18 de junho de 2020, item 6.5. Cabe ressaltar que, nos termos definidos na Norma Regulamentadora nº 6 - Equipamentos de Proteção Individual - da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, as máscaras cirúrgicas e de tecido não são consideradas EPI e não os substituem para a proteção respiratória, quando indicado seu uso em normas específicas.

a segunda dose da vacina (respeitado um prazo médio após a segunda dose, descritos na bula de cada vacina) e a continuidade de todas as medidas de proteção já referidas, até que se tenha uma proteção coletiva, pela suficiência da imunização da população, assim declarada pelas autoridades nacionais e internacionais de saúde.

Importante que se destaque que, embora a atuação do Ministério Público do Trabalho seja no interesse público primário quanto à proteção da saúde do trabalhador, atendendo ao fundamento da dignidade da pessoa humana, descrito na constituição, as medidas adotadas vão ao encontro também do objetivo da República de se garantir o desenvolvimento nacional e erradicar a pobreza e a marginalização.

Isso porque, caso sejam seguidas as medidas mencionadas nesse artigo, há severas reduções de surtos da covid-19 nos estabelecimentos que o adotarem, implicando continuidade de atividades industriais, comerciais, de transporte, dentre outros, evitando-se não só o agravamento da crise de saúde pública, como também eventuais Lockdowns.

Por fim, entende-se que o Ministério Público do Trabalho tem tido, nessa Pandemia, papel de extrema relevância no combate à proliferação do vírus, buscando nortear a manutenção das atividades laborais de forma segura, a fim de se garantir a empregabilidade saudável e evitar que haja surtos internos nos ambientes de trabalho e que possam ser espalhados a toda a família e comunidade.



O TRABALHO EM HOME OFFICE NOS CONDOMÍNIOS E A CONVIVÊNCIA NA COMUNIDADE CONDOMINIAL

CRISTINA FREGNANI MING ELIAS

INTRODUÇÃO

É de sabença nacional e, mais do que isso, mundial, que o advento da pandemia transformou o modo de viver e de trabalhar. Até 2019, o *home office* era um instrumento de motivação no âmbito laboral, realçando também sua função para a sustentabilidade, na medida em que contribuía para a redução da poluição, com a redução dos deslocamentos. Era, contudo, motivo de preocupação para os empregadores com o risco de redução de eficiência e dificuldades no controle da jornada, entre outras dúvidas e inseguranças. Neste contexto, o *home office* já era implementado com reservas, sem grande penetração do âmbito empresarial, que considerava apenas um benefício conceder ao colaborador a oportunidade de trabalhar de suas próprias casas, quando muito, uma ou duas vezes, por semana.

A partir de março de 2020, de forma absolutamente revolucionária, o *home office* se transformou, para inúmeras atividades, especialmente para serviços que não foram considerados essenciais, como única forma de manter a atividade produtiva, deslocando o ambiente de trabalho para a residência dos colaboradores, não como uma política isolada, mas como meio de viabilização e continuidade das relações de trabalho, ensejando adaptações nas residências dos colaboradores, maiores investimentos em tecnologia também para os empregadores, pois a atividade remota exige ainda maior preocupação com a preservação de dados, segurança da informação e continuidade do serviço com a qualidade da rede de internet, sem se olvidar, por exemplo, com a preocupação com ergonomia, horário de trabalho, adequações nos contratos de trabalho, para não se alongar nas inúmeras providências que foram adotadas.

O deslocamento do ambiente de trabalho de locais destinados para os serviços, comércio e indústria, para o ambiente residencial se mostrou deveras desafiador, com a intensidade e permanência das pessoas no âmbito de suas casas, afetando sobremaneira a vida condominial, cujo costume era que os moradores deixassem suas residências logo cedo, seja para levarem seus filhos para as escolas, como também para se dirigirem para seus trabalhos, de modo que os condomínios residenciais permaneciam quase vazios no

período da tarde. Com a pandemia, pelo contrário, a permanência tanto dos adultos, quanto das crianças nas residências, implicou aumento significativo na atividade dos empregados dos condomínios, seja por conta da necessária limpeza das áreas comuns (principalmente elevadores e *halls* sociais), como pelo aumento do descarte de lixo e materiais. Mais ainda, exigiu extremo cuidado no uso das áreas internas para minimizar a perturbação aos demais vizinhos, porque amplificou o volume audível pela permanência de grande número de pessoas, concomitantemente, nos espaços.

Diante do contexto acima, neste pequeno estudo, se pretende avaliar o *home office* ou *teletrabalho* no âmbito dos condomínios, nas seguintes perspectivas: (i) adequações fundamentais para assegurar o cumprimento das normas trabalhistas, por conta do deslocamento do trabalho do local inicial da contratação para as residências; (ii) os limites do teletrabalho do âmbito condominial.

I. ADEQUAÇÕES FUNDAMENTAIS PARA ASSEGURAR O CUMPRIMENTO NAS NORMAS TRABALHISTAS, POR CONTA DO DESLOCAMENTO DO TRABALHO DO LOCAL INICIAL DA CONTRATAÇÃO PARA AS RESIDÊNCIAS

Adentrando ao Direito do Trabalho e às regras de ergonomia, mais precisamente encontradas na Norma Regulamentadora 17, referida norma nunca foi tão consultada, tendo em vista que tem o condão de aumentar a qualidade de vida e evitar problemas causados pelas condições laborais. A não observância da NR 17 pode levar os funcionários a adquirirem doenças ocupacionais, provenientes de postura (dores nas costas, ombros, cefaleias), esforços repetitivos (má postura em digitação). Além dos temíveis desconfortos e transtornos emocionais, como estresse, ansiedade e depressão.

Se por um lado o *home office* foi bom para evitar desgaste em trajetos para ir e vir do trabalho e exposição ao trânsito, por outro não se pode falar em flexibilização de horários, porque o trabalho parece que aumentou e as pessoas perderam um pouco a noção do tempo, mergulhando em reuniões logo cedo e se

estendendo já com noite prolongada, o que pode ser um fator prejudicial à saúde mental do colaborador.

A falta de um ambiente físico ideal (muitas famílias tiveram de dividir a sala com o cônjuge e filhos), a dificuldade de horários para atender à demanda do trabalho com a doméstica e a conseqüente preocupação da manutenção do emprego, são fortes aliados ao estresse e ansiedade. Fazer pausas entre reuniões, tornou-se um sonho!

Aliado à isso, ainda tem-se a ausência de móveis em condições de atender às medidas ergonômicas, o que também é capaz de gerar problemas na coluna e assim, provocar um efeito dominó.

Algumas empresas providenciaram equipamentos de trabalho, tais como cadeiras e *headphones*, a fim de garantir uma maior atenção o combate às dores, uma vez que, a postura é algo muito sério para a ergonomia no trabalho.

Imperioso falar que a cadeira ideal deve permitir que os joelhos e quadris mantenham um ângulo de 90 graus, mas tendo espaço suficiente para que os pés fiquem totalmente encostados no chão. A altura da mesa, a distância entre o monitor também não pode ser esquecida.

Tema bastante pertinente foi a adequação do vestuário e postura por ocasião das reuniões, assim como audiências e sessões de julgamento para advogados. Houve profissionais que sofreram o impacto da pandemia na roupa de trabalho, apresentando-se, muitas vezes, em trajes não condizentes com o ambiente laboral, esquecendo-se que, embora no espaço físico residencial, estavam *em e a* trabalho, como se sentados em sua cadeira e de frente à sua mesa, no escritório. Imprescindível o vestuário acompanhar as benesses que o *home office* ofereceu!

Igualmente relevante ressaltar o trabalho dos empregados dos condomínios, pois existiu importante aumento na recepção de alimentos e mercadorias em geral, exigindo muita atenção e cuidado, para que não se permitisse que estranhos ingressassem nos condomínios ou produtos fossem destinados para apartamentos equivocados, além da higienização no recebimento dos produtos e principalmente das áreas comuns. É indiscutível que os trabalhadores dos condomínios foram verdadeiros heróis permanecendo ativos e viabilizando desta maneira que os moradores preservassem o bem-estar no âmbito de suas residências, atendendo todas as determinações legais para mitigar os riscos de contaminações da covid-19.

E fica a indagação? Valeu a pena o *home office*?

Sim, valeu! Embora, se por um lado tenha havido excesso de reuniões; estresse para se acostumar

com as ferramentas que a tecnologia apresentou ao mercado; disputa pela família nos mais privilegiados lugares das casas; por outro, o aumento no tempo entre os familiares; a diminuição de estresse por não permanecer no trânsito; o poder se exercitar antes de ingressar em uma reunião, foi salutar, apontando, então, mais pontos positivos do que negativos.

2. OS LIMITES DO TELETRABALHO DO ÂMBITO CONDOMINIAL

Não é tema recente que os condôminos devem usar seus imóveis, conforme sua destinação, “IV - dar às suas partes a mesma destinação que tem a edificação, e não as utilizar de maneira prejudicial ao sossego, salubridade e segurança dos possuidores, ou aos bons costumes.” (art. 1336, CC), sendo este o verdadeiro limite do uso e fruição das unidades autônomas nos condomínios residenciais.

“O condômino, ao exercer o *home office*/teletrabalho, sem afetar a rotina do condomínio, tampouco trazendo prejuízos ao sossego, saúde e segurança dos demais condôminos, nem atentando aos bons costumes, não estará, necessariamente, violando as normas condominiais, de modo que não repercutindo externamente ou trazendo riscos aos demais condôminos, não poderá ser considerado como um ato de desrespeito às normas condominiais.”¹

Há muito se discute no âmbito dos condomínios quais atividades econômicas poderiam ser exercidas no interior das unidades residenciais. Por exemplo: é possível considerar que uma costureira realize suas atividades internamente, mas não parece ser admissível que receba, com frequência, clientes para vestir e vender as roupas produzidas, se gerar excesso de uso, incômodo aos demais condôminos e até mesmo risco à segurança.

Banqueteiras e boleiras são cada vez mais frequentes, até mesmo para complementar a renda familiar, mas não se mostra razoável que os demais condôminos arquem com o custo de água e gás decorrentes desta atividade, exigindo, por exemplo, que se estabeleça um rateio diferenciado pelo consumo superior ao comum para os demais condôminos.

A atividade de serviços realizados basicamente no âmbito dos computadores, com intensa atividade de reuniões telepresenciais, enfim, não afeta a convivência condominial, porém, se o morador para estas reuniões se utilizar de equipamentos de volume audí-

¹ Rubens Carmo Elias Filho, *Manual de Direito Imobiliário*, Thompson Reuters.

vel excessivo, não é capaz de se compatibilizar com a vida condominial.

É certo que as regras do direito de vizinhança, especialmente, o binômio *“baixa perturbação de uma parte e tolerância da outra”*, exteriorizam a tão proferida “empatia” presente nos debates condominiais, permitindo compatibilizar o teletrabalho e a convivência, o que se espera.

CONCLUSÃO

Conforme acima destacado, a pandemia da covid-19, apesar de todos os danos decorrentes, os quais jamais serão esquecidos, muito menos recuperados, bastando lembrar das centenas

de milhares de mortes, demonstrou a capacidade de adaptação do ser humano, o qual, diante da extraordinária transformação digital pela qual passamos de um dia para o outro, ressignificou sua atividade diária de trabalho e de ensino, deslocando do trabalho e da escola para as residências e, mesmo assim, mantendo, em grande parte, sua resiliência e competência, produzindo e desenvolvendo seus afazeres, sem maiores consequências. Essas mudanças certamente permitirão que, cientes de tantas possibilidades e oportunidades, o ser humano redescubra o espaço que ocupa na vida terrena e, a partir das experiências individuais conduza para uma sociedade que, além de preocupar-se com o outro, possa melhorar a forma de vida, com bem-estar e equilíbrio.

ATIVIDADES ESSENCIAIS E OS RISCOS TRABALHISTAS EM CONDOMÍNIOS

RAFAEL MENDES DE LIMA

Passados aproximadamente 18 meses da eclosão da pandemia de covid-19 no Brasil, a rotina das empresas e condomínios está estabilizada, tendo cada um feito as adaptações necessárias ou, ao menos possíveis, à continuidade de suas operações.

Atualmente, em razão da vacinação, os indicadores estão caminhando positivamente em direção ao controle da pandemia, mas o risco de retrocesso não pode ser ignorado, já existindo exemplos reais, como no caso dos Estados Unidos da América, em que um novo aumento de casos e óbitos preocupa as autoridades, cogitando-se a readoção de medidas restritivas.

A necessidade de adoção de medidas para conter a disseminação do vírus, especialmente àquelas que envolvem limitação da circulação de pessoas, concedeu protagonismo a um tema já muito debatido na legislação trabalhista: quais atividades devem ser consideradas como essenciais à sociedade.

Historicamente, no âmbito do Direito do Trabalho, a caracterização de uma atividade como essencial estava ligada ao exercício do direito de greve, pois a legislação impõe limites mais rígidos à paralisação do trabalho nesses casos.

O artigo 10 da Lei nº. 7.783/1989 elenca 15 atividades consideradas essenciais à população e que, portanto, não podem ser completamente interrompidas. Um exemplo é a dos metroviários, que mesmo diante de movimento paredista, deve observar um percentual mínimo de funcionamento.

Ocorre que com a pandemia e as medidas de restrição adotadas em todo território nacional, a importância da classificação de uma atividade como essencial extrapolou, e muito, a órbita do direito de greve e passou a influenciar o cotidiano trabalhista de forma ampla e geral.

Isso porque, na prática, ao ser enquadrada como essencial, determinada atividade tem autorização para funcionar de maneira mais próxima a uma realidade não pandêmica, especialmente no que tange à possibilidade de trabalho presencial.

Em outras palavras, a caracterização de uma atividade como essencial reduz significativamente as

restrições à sua continuidade, sendo esse o motivo da relevância do tema e de ter havido tanto interesse e pressão política para enquadramento de certas atividades como tal.

Esse cenário gerou no primeiro semestre do ano passado a edição de quantidade significativa de normas sobre o tema.

Em âmbito federal, o destaque é para a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, a primeira específica sobre a pandemia, que estabeleceu os parâmetros gerais de seu enfrentamento, bem como o Decreto nº 10.282 de 20 de março de 2020, que a regulamentou e estabeleceu o rol de atividades consideradas essenciais. Ele foi alterado duas vezes nos meses subsequentes, justamente para ampliar o rol de atividades de caráter essencial (Decretos nº 10.329 de 28 de abril de 2020 e nº 10.344 de 11 de maio de 2020).

Os Estados e Municípios também possuem legitimidade para tratar sobre o assunto, tendo sido editadas inúmeras normas locais a esse respeito¹. No Estado de São Paulo, as principais foram o Decreto nº 64.881, de 23 de março de 2020 (instituição da quarentena) e o Decreto nº 64.994, de 28 de maio de 2020 (instituição do Plano São Paulo), ambas alteradas diversas vezes desde sua edição.

Nesse contexto, é válido fazer um comparativo dessas normas especiais com a Lei de Greve. Enquanto a norma típica trabalhista enumera 15 atividades como essenciais para efeitos de limitação do direito de greve, a norma federal editada para a pandemia (Decreto Federal nº 10.282/20) considera como essenciais nada menos que 57 atividades. No Estado de São Paulo, o Decreto nº 64.881/2020, em seu artigo 2º, além de reconhecer as atividades descritas no Decreto Federal como essenciais, elencou mais 6 áreas de abrangência consideradas essenciais (saúde, alimentação, abastecimento, segurança, comunicação social e atividades religiosas).

Especificamente quanto aos condomínios, grande parte das restrições não foram aplicáveis, porque eles não exercem atividade econômica e tampouco realizam atendimento ao público em geral. No Estado de São

¹ STF, ADI-6341.

Paulo houve previsão expressa de manutenção das atividades internas², possibilitando o trabalho presencial por praticamente todo o período pandêmico.

Assim, sob a ótica do Direito do Trabalho, permitiu-se o funcionamento próximo à normalidade, mas, ao mesmo tempo, gerou, e ainda gera, riscos excepcionais, ligados direta e indiretamente à pandemia.

Sem dúvida, o maior deles é a possibilidade de contaminação, pois eventual infecção de um trabalhador resultaria em ofensa à sua integridade física e compeliria o afastamento e substituição temporária da pessoa contaminada.

Embora prevaleça o entendimento de que para os condomínios o covid-19 não se trata de doença automaticamente ligada ao trabalho, é importante destacar que a adoção de todas as medidas sanitárias de proteção pelo empregador (fornecimento de máscaras, álcool gel, distanciamento, dentre outras) e a fiscalização de seu cumprimento são imprescindíveis, vez que são elas que permitem afastar eventual presunção de que o contágio ocorreu no ambiente laboral e, por conseguinte, excluir sua caracterização como uma doença do trabalho.

Lembremos que o reconhecimento de que determinada doença é relacionada ao trabalho, especialmente se ela tiver potencial incapacitante e resulte afastamento do trabalhador junto ao INSS, como é o caso do covid-19, gera diversas repercussões trabalhistas tanto de ordem operacional como econômica.

Afastamentos dessa natureza, além da estabilidade de 12 meses prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991, têm o potencial de gerar direitos indenizatórios ao empregado, por dano material e moral, que se agravam sensivelmente se houver redução da capacidade laborativa.

Registre-se que o dever de fiscalização não se restringe aos empregados diretos, pois nos casos de terceirização o condomínio é legalmente responsável

por garantir as condições de saúde dos trabalhadores terceirizados³, e por adimplir seus direitos trabalhistas (de forma subsidiária)⁴, razão pela qual é fundamental que o síndico ou administrador garanta que as empresas prestadoras de serviços observem os protocolos de segurança rigorosamente.

Outro ponto próximo à terceirização, mas que com ela não deve ser confundido, que pode repercutir significativamente nos condomínios, diz respeito às obras de melhoria e manutenção. Com as limitações de uso das áreas comuns durante a pandemia e o estabelecimento de que a construção civil se trata de um serviço essencial⁵, muitos condomínios optaram por realizar obras nesse período.

Apesar de a Lei nº 6.019/1974, que rege a terceirização de serviços, não ser aplicável aos contratos de empreitada, isso não significa que o condomínio é absolutamente isento de responsabilidade pela saúde, segurança e direitos trabalhistas dos empregados do empreiteiro contratado.

Desde o ano 2000, o Tribunal Superior do Trabalho entendia que o dono da obra, salvo se tratando de uma construtora ou incorporadora, não possuía responsabilidade pelos empregados do empreiteiro⁶, fazendo com que os condomínios não tivessem riscos trabalhistas significativos nas obras por eles realizadas.

Todavia, em maio de 2017, o Tribunal Superior do Trabalho revisou sua posição e, no julgamento do IRR-190-53.2015.5.03.0090 fixou que o dono da obra deve responsabilizar-se subsidiariamente pelas dívidas do empreiteiro que não possuir idoneidade econômico-financeira⁷.

A problemática atual, ainda longe de ser pacificada pela jurisprudência, reside em definir o que, na prática, consiste em idoneidade econômico-financeira do empreiteiro, bem como quem tem a responsabilidade demonstrar sua existência ou não (ônus da prova).

² Decreto 64.881/20. Art. 2º. I - *o atendimento presencial ao público em estabelecimentos comerciais e prestadores de serviços, especialmente em casas noturnas, "shopping centers", galerias e estabelecimentos congêneres, salões de beleza e barbearias, academias de esporte de todas as modalidades e centros de ginástica, ressalvadas as atividades internas;* (grifos nosso).

³ Lei 6.019/74. Art. 5º-A. § 3º - *É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.*

⁴ Lei 6.019/74. Art. 5º-A. § 5º - *A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.*

⁵ Decreto 10.282/20. Art. 3º, § 1º, LIV - *atividades de construção civil, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde;*

⁶ TST, *Orientação Jurisprudencial nº 191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE.* (nova redação) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. *Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.*

⁷ IRR-190-53.2015.5.03.0090. IV) *Exceto ente público da Administração Direta e Indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do artigo 455 da CLT e culpa in eligendo.*

Enquanto não há uma definição jurisprudencial sobre essas duas questões, sem dúvida o ideal é que o síndico ou administrador, por precaução, adote todas as cautelas possíveis no momento da contratação do empreiteiro.

Além das mesmas já adotadas em face das empresas terceirizadas (apresentação de comprovantes mensais de pagamento de salários, recolhimentos fiscais e FGTS, dentre outras), é altamente recomendável exigir antes da assinatura e no momento do encerramento do contrato de empreitada, a apresentação de Certidão Negativa do BNDT (Banco Nacional de Devedores

Trabalhistas) e o Certificado de Regularidade do FGTS (CRF), vez que já existem decisões reconhecendo que tais documentos são hábeis a comprovar a idoneidade econômico-financeira do empreiteiro⁸.

Como se vê, em que pese as normas de enfrentamento à pandemia tenham permitido que a maioria dos trabalhadores permanecesse atuando de forma presencial em condomínios e isso trazer muitos benefícios ao seu funcionamento, surgiram novos riscos e desafios aos síndicos e administradores que seguirão presentes em seu cotidiano por bastante tempo ou mesmo definitivamente.

⁸ *Processo nº 0024652-41.2018.5.24.0072.*



NOSSOS ARTICULISTAS

Bianca Bastos

Doutora pela Pontifícia Universidade de São Paulo (PUC-SP) e desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

Carla Teresa Martins Romar

Bacharel em Direito pela USP, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC-SP; professora dos cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado da PUC-SP; Perita em Relações de Trabalho – Organização Internacional do Trabalho (OIT). Advogada, sócia do escritório Romar, Massoni e Lobo Advogados.

Carlos Alberto Azevedo

Bacharel em Direito pela Universidade São Judas Tadeu (USJT), Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela PUC-SP. Assessor Jurídico do Secovi-SP.

Cristina Fregnani Ming Elias

Advogada graduada em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, em 1997; Pós-graduada em Direito Empresarial pela mesma universidade, em 2000; Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE/PUC-SP, em 2004; sócia-fundadora do escritório CFME Advogados.

Douglas Alencar Rodrigues

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Eduardo Pastore

Advogado

Jaques Bushatsky

Advogado. Pró-Reitor da Universidade Secovi.

Karina Zuanazi Negreli

Advogada especialista em Direito do Trabalho pela USP e em Direito Sindical pela ESA-OAB-SP. Gerente jurídica do Secovi-SP, membro da Comissão de Negociações Coletivas do Comércio da CNC e instrutora da UniSecovi.

Luciana Diniz

Advogada da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

Marcel Bianchini Trentin

Procurador do Trabalho.

Marcus de Oliveira Kaufmann

Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais (Direito do Trabalho) pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (FD/UnB). Membro Efetivo do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior (IBDSCJ) e da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Abradt). Advogado em Brasília/DF.

Maria Cristina Mattioli

Advogada. Desembargadora do Trabalho Aposentada. Mestre em Direito (Harvard Law School), Doutora em Direito (PUC-SP), Pós-doutorado em Estudos Internacionais (London School of Economics).

Pedro Paulo Teixeira Manus

Vice-Reitor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho. Professor Titular de Direito do Trabalho da PUC-SP.

Rafael Mendes de Lima

Advogado, Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), especialista em Direito do Trabalho pela PUC-SP e sócio da Duchovni, Lima, Assis & Camargo Sociedade de Advogados.

Túlio de Oliveira Massoni

Bacharel em Direito pela PUC-SP e em Ciências Sociais pela USP. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela USP. Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp). Professor de Pós-graduação da PUC-COGEAE. Membro do Conselho Superior de Relações de Trabalho (CORT) da Fiesp (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo). Advogado, sócio de Romar Massoni Lobo Advogados.

Realização

