

O boletim eletrônico **Trabalhista** traz um compilado dos temas mais relevantes da área sob a ótica dos especialistas do escritório **Pinheiro Neto Advogados**.

#### PERIODICIDADE

Mensal

#### SÓCIO RESPONSÁVEL

[Luís Antônio Ferraz Mendes](#) | [Thais Galo](#) | [Maurício Froes Guidi](#)

#### COLABORADORES

[Manuela Prata](#) | [Camila Crema dos Santos](#) | [Gabriela de Castro Neri](#)

#### CONTATO

[pinheironeto.com.br](http://pinheironeto.com.br)

[Pinheiro Neto](#)

Este boletim tem caráter genérico e informativo, não constituindo opinião legal para qualquer operação ou negócio específico. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite o website [www.pinheironeto.com.br](http://www.pinheironeto.com.br).

■ **COVID-19: como a justiça do trabalho e o MPT estão agindo durante a pandemia**

□ COVID-19 como acidente de trabalho  
□ Indenização por danos morais coletivos mesmo após a regularização da cota legal de aprendizagem



#### DESTAQUE

## COVID-19: Como a justiça do trabalho e o mpt estão agindo durante a pandemia

Devido ao atual estado de calamidade pública decorrente da pandemia de COVID-19, diariamente, o Ministério Público do Trabalho (MPT) está exercendo um papel cada vez mais ativo devido à preocupação com a contaminação de trabalhadores, denúncias de descumprimento de medidas preventivas e de normas de saúde e segurança do trabalho. De outro lado, o Judiciário precisa solucionar questões que envolvem a proteção à saúde do empregado e a implementação das medidas econômicas editadas pelo governo federal.

Em maio, 2400 inquéritos civis foram instaurados pelo MPT para a apuração de violações trabalhistas relativas à pandemia do novo coronavírus. Isso representa crescimento de aproximadamente 147% no número de inquéritos abertos no mês de abril (972 inquéritos civis abertos). Durante esse período, a quantidade de denúncias também aumentou: em abril, eram 5.806; em maio, somam 11.860. Houve, ainda, o aumento significativo do número de ações civis públicas que envolvem irregularidades trabalhistas relacionadas à pandemia do novo coronavírus: em abril eram 26; já em maio, alcançaram a marca de 65.

Quanto à JT, cresce diariamente o número de ações que envolvem questões relacionadas



(IMAGEM: FLICKR)

ao tema. Dentre as diversas decisões proferidas pela JT, é possível citar as duas que representam medidas expressivas para o enfrentamento da crise da pandemia de COVID-19:

**Tribunal Superior do Trabalho (TST)** – No último mês, a Ministra Maria Cristina Peduzzi, presidente do TST, indeferiu o pedido da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) para suspender decisão que determinou medidas para proteger os empregados contra o novo coronavírus. A liminar em ação civil pública, concedida pela 30ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ e mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), atendeu o pedido de um sindicato, exigindo o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) e outros materiais: máscaras, luvas, talheres, copos e pratos descartáveis. Para suspender a decisão, a ECT alegou que essa medida causaria dano financeiro à entidade. Contudo, a Ministra Peduzzi manteve a liminar, ao afirmar que a ECT deve cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e, nesse sentido, devem ser adotados os cuidados necessários à

■ COVID-19: como a justiça do trabalho e o MPT estão agindo durante a pandemia

■ COVID-19 como acidente de trabalho

□ Indenização por danos morais coletivos mesmo após a regularização da cota legal de aprendizagem



↑ [voltar ao início](#)



(IMAGEM: FLICKR)

diminuição de transmissão do novo coronavírus, para resguardar o exercício e o funcionamento dos serviços postais e para proteger a saúde dos trabalhadores e de toda a sociedade.

**Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2)** – Em decisão inédita, o TRT-2 destinou mais de R\$ 1 milhão ao Fundo Municipal da Saúde de Santos para a adoção de medidas de combate à pandemia de COVID-19. O pedido foi feito pelo MPT em ação civil pública ajuizada contra Casas Pernambucanas e deferido pela 2ª Vara do Trabalho de Santos no último mês. Os recursos financeiros são provenientes de sentença trabalhista de 2012, que condenou a empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos por condicionar a contratação de empregados somente após consulta a cadastros de órgãos de proteção de crédito. A destinação do repasse deverá ser demonstrada pela Secretaria de Saúde de Santos em até três meses após o término da quarentena decretada pelo Governo de São Paulo.

**1ª Vara do Trabalho de Boa Vista/RR** – No último mês, a 1ª Vara do Trabalho de Boa Vista/RR proferiu decisão que determinou a reintegração de uma advogada demitida durante a pandemia

do novo coronavírus. De acordo com o magistrado, *“nada justifica uma dispensa nesse momento de crise mundial em que sequer poderia a profissional buscar nova recolocação no mercado de trabalho”*. A decisão, que tem como objetivo a proteção do pleno emprego, determinou, ainda, função equivalente a que exercia antes da dispensa. Em caso de descumprimento da obrigação, a decisão estipulou multa de 5 mil reais por dia.

Essa última decisão está alinhada com recentes orientações do MPT que tem incentivado a manutenção dos empregos, em especial com a Nota Técnica Conjunta nº 6/2020 – PGT/CONALIS, que traz recomendações sobre a importância do diálogo tripartite, a primazia da negociação coletiva e medidas de garantia de emprego e renda. Nesse sentido, veja-se, por exemplo, atuação do MPT-ES, que iniciou a campanha “Trabalha e Confia”, juntamente com outras entidades locais, como OAB e sindicatos, a fim de garantir empregos no atual momento de crise. A campanha foi inspirada na iniciativa do movimento “Não Demita”, à qual várias empresas já aderiram em âmbito nacional.

## JURISPRUDÊNCIA

### COVID-19 Como acidente de trabalho

Na última semana de abril, o Supremo Tribunal Federal (STF) suspendeu, em caráter liminar e temporário, a eficácia do artigo 29 da Medida Provisória nº 927/2020 (MP 936), que exigia prova clara de nexo causal entre o trabalho e a doença para considerar a infecção pelo novo coronavírus como doença ocupacional. A decisão ainda não foi publicada, mas já tem gerado bastante discussão no meio jurídico.

Em uma primeira análise, porém, parece-nos que apenas se reestabeleceu a regra anterior aplicável aos casos de acidentes e doenças do trabalho; exigindo comprovação (i) do dano, (ii) da culpa do empregador e (iii) do nexo causal entre eles. A responsabilidade só passaria a ser objetiva (presumida) quando o empregado exercer de forma habitual uma atividade naturalmente de risco.

Logo, a decisão do STF retoma a aplicação da regra anterior à MP 936. Não houve qualquer alteração nesta regra. O STF apenas suspendeu a eficácia de um artigo que mudava a regra geral e estabelecia uma presunção relativa de que a doença teria uma natureza não ocupacional.

Nesse sentido, para os trabalhadores na linha de frente da pandemia (médicos, enfermeiros, etc.), a responsabilidade do empregador será de natureza objetiva, caso os empregados contraíam o vírus, uma vez que esses trabalhadores têm uma

□ COVID-19: como a justiça do trabalho e o MPT estão agindo durante a pandemia

■ COVID-19 como acidente de trabalho  
■ Indenização por danos morais coletivos mesmo após a regularização da cota legal de aprendizagem



↑ [voltar ao início](#)

atividade e exposição habitual ao risco. Contudo, os trabalhadores que não atuem habitualmente em atividades que pressuponham risco de contaminação deverão comprovar que eventual contágio se deu em razão de seu trabalho e de uma conduta irregular de seu empregador, que não tomou medidas básicas de proteção e prevenção do contágio.

Há alguns aspectos ainda a serem analisados com mais cautela, como por exemplo o argumento de que doenças endêmicas (já em circulação há muito tempo, sobretudo em algumas regiões) estariam excluídas da regra geral de responsabilidade do empregador. Se essas doenças estariam excluídas, por não ser possível estabelecer um nexo de causa e efeito entre trabalho e doença, haveria ainda mais motivos para considerar que uma pandemia torna o risco de contaminação muito alto, e não necessariamente relacionado ao trabalho. A análise também depende de cada situação em particular e das medidas adotadas pelos empregadores a fim de evitar o adoecimento de seus empregados.

Por ora, até que se tenha um entendimento mais claro e uniforme do Judiciário, o mais relevante é que as empresas tomem todas as precauções possíveis e adotem as medidas que estejam a seu alcance para prevenção e contenção do contágio nos ambientes de trabalho, entre seus empregados e terceiros. Isso inclui, entre outras medidas, a observância das recomendações dos órgãos de saúde e do próprio Ministério Público de Trabalho, a fim de mitigar potenciais riscos.



(IMAGEM: FLICKR)

## Indenização por danos morais coletivos mesmo após a regularização da cota legal de aprendizagem

No último mês, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) julgou ação civil pública sobre o cumprimento da cota legal de aprendizes. O Ministério Público do Trabalho (MPT) tinha por objetivo impor o cumprimento da cota mínima de aprendizes pela empresa e o pagamento de indenização por danos morais coletivos. Após a propositura da ação, porém, a empresa preencheu a cota legal, remanescendo apenas a discussão sobre a indenização por danos morais coletivos.

Tanto a primeira quanto a segunda instância entenderam que não seria devida a indenização. No entanto, em decisão final pela Subseção de Dissídios Individuais (SBDI-I) do TST, foi estabelecido que o preenchimento posterior da cota legal

pela empresa não anula a lesão à coletividade cometida pelo descumprimento do artigo 429 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), permanecendo devida a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

O artigo 429 da CLT determina que cada estabelecimento deverá empregar como aprendiz e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem o equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores do estabelecimento. A recente decisão da SBDI-1, portanto, reforça a importância de as empresas verificarem periodicamente o cumprimento da cota legal de aprendizes. Isso porque basta o descumprimento legal por um determinado tempo para configurar lesão à coletividade e eventual pagamento de indenização por danos morais coletivos, ainda que o procedimento seja corrigido no transcorrer do processo judicial.