

RECCA

Revista Empresarial Có Crivelli Advogados

PROTEÇÃO DE DADOS

JUNHO 2020

EDIÇÃO Nº 10

Nesta Edição:

**Consagrada a Proteção de Dados
Pessoais no STF - Ivana Có Galdino
Crivelli**
01

**Compliance trabalhista em tempos de
pandemia - Patrícia Martins Melão**
03

**Decisões na justiça do trabalho
durante a pandemia**
07

**Principais temas contidos na Medida
Provisória 927 -
Letícia Rosa Salles**
09

**Audiências Virtuais na Justiça do
Trabalho – Desafios e Oportunidades -
Antonio Bratefixe**

CONSAGRADA A PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO STF

Ivana Có Galdino Crivelli - Sócia de Có Crivelli Advogados

O Brasil escolheu seguir a linha autoritária quando editou a medida provisória MP 954 de 2020 com o intuito de obrigar os prestadores de serviços de telefonia fixa e móvel a compartilhar a relação dos nomes, dos números de telefone e dos endereços de seus consumidores pessoas físicas ou jurídica com o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, destacando-se os denominados dados pessoais dos cidadãos brasileiros para pesquisa a produção de estatística oficial por meio de entrevistas domiciliares não presenciais, durante a situação de emergência de saúde pública (Covid-19).

É verdade que na Europa os governos e atores privados estão se voltando para o uso de soluções no tratamento de dados como parte de uma política para ajudar no combate à pandemia do Covid-19. Entretanto, sob diretrizes das autoridades reguladoras dos dados pessoais. Na Europa é ponto pacífico a necessidade de se manter a observância dos princípios gerais de eficácia, necessidade e proporcionalidade para orientar qualquer medida adotada pelo Estados ou instituições da União Europeia que envolvem processamento de dados pessoais para combater o Covid-19.

É verdade que na Europa os governos e atores privados estão se voltando para o uso de soluções no tratamento de dados como parte de uma política para ajudar no combate à pandemia do Covid-19. Entretanto, sob diretrizes das autoridades reguladoras dos dados pessoais. Na Europa é ponto pacífico a necessidade de se manter a observância dos princípios gerais de eficácia, necessidade e proporcionalidade para orientar qualquer medida adotada pelo Estados ou instituições da União Europeia que envolvem processamento de dados pessoais para combater o Covid-19.

A Ordem dos Advogados do Brasil, o Partido Socialista Brasileiro (PSB), o Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB) ingressaram no Supremo Tribunal Federal para suscitar diversos aspectos de inconstitucionalidade da MP 954. O primeiro aspecto criticado foi ausência de requisitos para a propositura de uma medida provisória. Em segundo lugar, foram indicadas inúmeros prejuízos às liberdades e garantidas individuais, desde a violação ao princípio da dignidade humana, a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, o sigilo dos dados e a autodeterminação informativa, por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 6387.

A Medida Provisória n. 954, de 17 de abril de 2020 estabelece, excepcionalmente, durante a pandemia do Covid-19, a previsão da coleta e da utilização exclusivos pela Fundação IBGE de dados pessoais de todos os cidadãos

brasileiros a fim de realização de estatísticas oficiais. Seria apenas mais uma pesquisa do IBGE, se não houvesse a previsão da quebra de sigilo de dados telefônicos, de dados pessoais.

Foi em 24 de abril que a Ministra Rosa Weber decidiu: “Nesse contexto, e a fim de prevenir danos irreparáveis à intimidade e ao sigilo da vida privada de mais de uma centena de milhão de usuários dos serviços de telefonia fixa e móvel, com o caráter precário próprio aos juízos perfunctórios e sem prejuízo de exame mais aprofundado quando do julgamento do mérito, defiro a medida cautelar requerida, ad referendum do Plenário desta Suprema Corte, para suspender a eficácia da Medida Provisória n. 954/2020, determinando, em consequência, que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE se abstenha de requerer a disponibilização dos dados objeto da referida medida provisória e, caso já o tenha feito, que suste tal pedido, com imediata comunicação à(s) operadora(s) de telefonia.” No último dia 07 de maio, o Tribunal Pleno, por maioria, referendou a medida cautelar deferida para suspender a eficácia da Medida Provisória nº 954/2020, nos termos dos votos proferidos, vencido o Ministro Marco Aurélio. Ainda não foi publicado o inteiro teor da decisão.

A Constituição Federal determina que “é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma

que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal” (Art. 5º., XII, CF).

Independentemente da Lei de Proteção de Dados Pessoais não ter entrado em vigor, e, de sua recente postergação, entende-se ser indiscutível, a presença no ordenamento jurídico brasileiro da proteção dos dados pessoais na forma do inciso XII do art. 5º da Constituição Federal.

A relativização da proteção do sigilo dos dados pessoais somente é aceitável excepcionalmente, mediante a demonstração inequívoca da utilidade e da possibilidade de uso dessas informações que não exponham o cidadão, cabendo no projeto de tratamento dos dados a demonstração de utilização de procedimentos de cautela para a proteção dos dados (tais como o método de anonimização irreversível, em que não se necessitaria da individualização indiscriminada dos titulares dos dados).

"Em resumo, pode-se afirmar que o julgamento da ADI 6387 não deixa dúvidas sobre o posicionamento do Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal quanto ao reconhecimento dos direitos de cada cidadão a ter conhecimento e a autorizar a eventual utilização de dados pessoais"

O texto da MP 954 apresenta um escopo genérico e impreciso que não satisfaz os requisitos para justificar tamanha excepcionalidade. Trata-se de uma medida que não atende os requisitos da finalidade de uso de forma precisa, não consegue demonstrar que os dados sejam adequados e necessários e que seu acesso seja indispensável para alcançar o objetivo da medida. No que se refere a medidas de proteção, salienta-se, o desamparo do cidadão. Não há nenhuma previsão a despeito de trata-se de um momento em que a sociedade brasileira enfrenta redes de ódio de fake News. A medida não se ocupa da necessidade de proteção, tendo em vista os riscos do processamento eletrônico de dados, bem como, idealiza realizar todo o processamento de dados sem controle por parte do Judiciário, do

Ministério Público ou de órgãos da sociedade civil.

A Lei de Proteção de dados apresenta a regulamentação legal e descreve as exigências procedimentais para a coleta e processamento dos dados pessoais. A ausência da vigência da Lei dificulta e coloca em um ambiente de total insegurança a coleta e processamento de dados pelo Poder Público, sobretudo uma coleta massiva na proporção dos dados pessoais de todos os brasileiros.

O Tribunal Constitucional Federal Alemão reconheceu em 1983 o direito fundamental à autodeterminação informativa, ou seja, o direito que o cidadão tem de ter conhecimento e de autorizar a utilização de seus dados pessoais, no julgamento da ação em que se apreciou a previsão da coleta e uso de dados pessoais justamente pelo

poder público diante da análise da inconstitucionalidade da Lei do Recenseamento de População, Profissão, Moradia e Local de Trabalho de 1983.

Em resumo, pode-se afirmar que o julgamento da ADI 6387 não deixa dúvidas sobre o posicionamento do Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal quanto ao reconhecimento dos direitos de cada cidadão a ter conhecimento e a autorizar a eventual utilização de dados pessoais. A situação brasileira em muito se assemelhou à situação ocorrida na Alemanha há mais de 37 (trinta e sete) anos. A ADI 6387 provocou a primeira análise pelo Supremo Tribunal Federal de um pedido de reconhecimento da tutela constitucional do direito à autodeterminação informativa.



COMPLIANCE TRABALHISTA EM TEMPOS DE PANDEMIA

Patrícia Martins Melão - Sócia de Có Crivelli Advogados

Há mais de dois meses da primeira morte, no Brasil, em decorrência do Covid-19, e já contando com diversos regramentos de isolamento social para o entretenimento do estado de calamidade pública que assola, não só o nosso país, mas todo o mundo, é imprescindível a análise de como as medidas governamentais refletem na população.

Diversas são as áreas afetadas e que requerem atenção especial, mas o objetivo desse nosso singelo debate é o exame de como as diversas Medidas Provisórias, Decretos e Leis, publicadas nesse período, impactam na área de Compliance da empresa, em especial na esfera trabalhista.

E quando se fala em Compliance Trabalhista, veja-se, não há limitação para o tamanho da empresa ou para a quantidade de empregados. Um microempresário que conta com apenas um empregado, por exemplo, deve ter em mente a sua responsabilidade perante os obstáculos trazidos pela pandemia do Novo Coronavírus.

O gerenciamento de riscos no âmbito trabalhista sempre foi uma empreitada extremamente árdua diante da quantidade de normas aplicáveis às relações de trabalho e suas variadas interpretações; e isso tudo fica ainda mais complexo em tempos de pandemia, justamente porque os riscos são exponencialmente maiores.

O gerenciamento de riscos no âmbito trabalhista sempre foi uma empreitada

extremamente árdua diante da quantidade de normas aplicáveis às relações de trabalho e suas variadas interpretações; e isso tudo fica ainda mais complexo em tempos de pandemia, justamente porque os riscos são exponencialmente maiores.

Eis o desafio! Empregadores e empregados devem se esforçar para que a flexibilidade de valores trazida pela situação que vivenciamos não se confunda com permissividade. É necessária a observância plena de todas as regras e princípios, em conjunto, para que se assegure o menor impacto financeiro, jurídico e reputacional possíveis. E, nesse aspecto, é mais do que oportuno que as empresas mantenham suas políticas de integridade corporativa, visando a boa prática.

Algumas empresas adaptaram o Programa de Compliance existente para lidar com esse surto, enquanto outras começam do zero pela necessidade em que se viram diante de toda mudança que a pandemia trouxe. E o mais importante nesse trabalho, como pontapé inicial, é a identificação e definição dos riscos, tendo algumas empresas optado pela criação de um comitê multidisciplinar.

Estudos anteriores à pandemia já demonstravam que a criação de um comitê de crise sempre foi fundamental, se não para estancar, ao menos para mitigar o impacto da circunstância.

E dentre as principais responsabilidades

"Hipótese de não conformidade durante a crise, além das consequências jurídicas que podem ser desencadeadas, será acentuado, também, o prejuízo reputacional junto à própria sociedade"

deste comitê de crise após a identificação e definição das temeridades, destacamos a permanente revisão das matrizes desses riscos diante do intenso número de alterações legislativas e operacionais que requerem um forte monitoramento e análise dos impactos nas rotinas de trabalho, além de um criterioso planejamento para a tomada de decisões pautadas pelos princípios éticos da empresa, com planos de contingências – inclusive o popularmente nominado plano B. Também é imprescindível a atenção a outros pilares de um Programa de Compliance. Nesse contexto, é salutar o suporte da alta administração. A voz da diretoria de uma empresa deve ser reforçada para que empregados e colaboradores compreendam que a excepcionalidade do momento não pode resultar em qualquer tolerância ou justificativa para a prática de irregularidades.

É preciso, também, delinear as políticas de conduta, não apenas para manter a conformidade com as leis, mas também para garantir uma cultura de integridade e valorização de comportamentos éticos. E, ainda, é importante que os mecanismos de controles, tanto no nível interno quanto no externo – nesse último caso, com o monitoramento de fornecedores de risco alto, por exemplo –, sejam sempre revistos.

E se a empresa não possui canais de denúncia e políticas de investigações internas, é imperioso que os institua com celeridade. A Comissão de Defesa dos Direitos Humanos da Câmara Legislativa do Distrito Federal (CLDF), por exemplo, criou um canal de denúncias com o objetivo específico de receber relatos de pacientes e servidores públicos acerca de possíveis violações de direitos relacionados ao Covid-19, tais como a falta de materiais de proteção à saúde de funcionários que não podem trabalhar remotamente.

Ainda, é demasiadamente necessário que as empresas cuidem do clima no ambiente de trabalho – mesmo que o labor esteja, agora, sendo realizado remotamente –, com transparência e feed back a todos os envolvidos, sejam eles da diretoria, de gestão ou do operacional, que precisam entender os objetivos, as regras e o papel de cada um. E para isso, é fundamental investir em treinamentos e na comunicação interna.

Nessa conjuntura, é de suma importância a compreensão de que o inimigo (vírus) é comum a todos, atingindo empregadores, empregados, colaboradores e terceiros. Mas é também primordial que as empresas cumpram sua função social,



estabelecendo medidas para quem está em home office e para quem continua laborando in loco.

O mundo já passou por muitas crises, as a pandemia ocasionada pelo Novo Coronavírus veio em meio ao avanço das tecnologias e possibilitou que as empresas brasileiras pudessem colocar em prática o que já vemos mais comumente no mundo – o trabalho em casa.

E é certo que a produtividade, a dedicação e o cumprimento das regras – como, por exemplo, o respeito à confidencialidade das informações – serão essenciais para que haja a entrega do trabalho. Mas, sabemos, cada um age pelo seu caráter e princípios. Por isso, mais certo ainda é que a existência de um Programa de Compliance e, em especial, de um comitê de crise que se atente, também, para as medidas a serem tomadas nesse tipo de ambiente laboral, com política específica para o trabalho remoto, além dos treinamentos, da comunicação interna e de exemplos positivos dos superiores, farão uma diferença significativa.

Como já falado, para muitos empregados, e até mesmo para algumas empresas, o home office somente passou a ser adotado nesse momento de pandemia e, por essa razão, todos os questionamentos – como o uso ou controle por câmera, a vestimenta e aparência, a utilização dos equipamentos profissionais para uso pessoal, os horários de expediente – devem ser equacionados entre empregador e empregados.

E dentre as medidas a serem tomadas pela empresa, tanto para quem está trabalhando remotamente como para quem continua laborando na empresa, está a questão e preocupação com a saúde dos empregados. Além de todas as adequações para o combate ao coronavírus – como, para os que permanecem laborando nas empresas, a concessão de máscaras e álcool gel, além de regras de distanciamento dos postos de trabalho – é preciso que as empresas fiquem de olho na saúde mental de seus empregados, pois toda a situação pode aumentar a ansiedade, a insegurança, a tristeza e outros

sentimentos diante do isolamento social e das incertezas, ocasionando doenças psicossomáticas.

Aliás, a cautela aqui abordada deve ser estendida, também, aos empregados em férias, em cumprimento de Banco de Horas ou com contrato suspenso pela previsão das Medidas Provisórias 927 e 936, de 2020.

Em notícia publicada no último dia 19 de maio, no sítio eletrônico da ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar –, o órgão divulgou o lançamento de um boletim informativo com o monitoramento específico que vem realizando junto ao setor de planos de saúde durante a pandemia do novo

coronavírus

(<http://www.ans.gov.br/aans/noticias-ans/coronavirus-covid-19/coronavirus-todas-as-noticias/5535-ans-monitora-impactos-da-covid-19-no-setor-de-planos-de-saude>).

E essa questão também deve ser sopesada pelo comitê de crise criado nas empresas, como tantas outras, pois caberá aos responsáveis pelas políticas de Compliance a adoção de medidas para garantir a movimentação da cadeia de produção da empresa. Mesmo porque, as atividades da empresa durante a pandemia serão objeto de análise do mercado, seja por acionistas, investidores e fornecedores, seja por interessados em novos negócios; e, na

hipótese de não conformidade durante a crise, além das consequências jurídicas que podem ser desencadeadas, será acentuado, também, o prejuízo reputacional junto à própria sociedade.

Por isso, é de extrema importância que as empresas tracem, estrategicamente, o seu plano de retomada – que embora seja o último a ser implantado, deve ser um dos primeiros que se deve ter em mente. É ele que dará norte a tudo que até aqui debatemos – a conscientização das medidas a serem fixadas, visando o futuro da empresa pós-pandemia.



DECISÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO DURANTE A PANDEMIA

-Decisão da 59ª VT/RJ prorroga mandato de diretoria sindical para evitar aglomeração durante eleição No dia 20/05/2020 o TRT da 1ª região

No dia 20/05/2020 o TRT da 1ª região publicou notícia sobre decisão da Juíza do Trabalho Substituta, Dra. Livia dos Santos Vardiero, em exercício na 59ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro (59ª VT/RJ), em que deferiu “tutela provisória de urgência ao Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Ferroviárias da Zona da Central do Brasil (Steefzcb), que solicitou a prorrogação do mandato da atual diretoria da instituição (que terminaria em 31 de maio de 2020) até 30 de julho de 2020, com possibilidade de prorrogação.

A decisão levou em consideração as recomendações das autoridades públicas de saúde para que a população mantenha-se em isolamento domiciliar e evite aglomerações. A necessidade de isolamento social para impedir a propagação do novo coronavírus impede a realização de assembleias para a categoria votar e eleger a direção do sindicato. Tais assembleias deveriam reunir os trabalhadores que são representados pelo Steefzcb, ou seja, ferroviários dos estados do Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, base de atuação do sindicato.

De acordo com o Steefzcb, o atual mandato terminaria em 31 de maio de 2020 e a eleição seria realizada em 30 de maio de 2020. A entidade sindical ressaltou que apenas uma chapa se inscreveu para o pleito e que a mesma é formada pelos dirigentes da atual direção. Outro ponto destacado pelo sindicato é a impossibilidade de se fazer a votação de maneira remota. Por último, a entidade enfatizou que os governos dos três estados, além de diversos municípios localizados nas três entidades federativas, decretaram o isolamento social e que não existe previsão de término.

A magistrada ressaltou, em sua decisão, que o pedido do Steefzcb se coaduna com os cuidados previstos nas legislações que visam o combate à covid-19, considerando especialmente que a adoção dos procedimentos necessários para o curso normal das eleições

significaria colocar em risco os associados e as demais pessoas envolvidas, além de violar as normas legais referentes à matéria. Além de prorrogar o mandato atual até 30/7/2020, a magistrada ressaltou a possibilidade de prorrogação a depender da situação da pandemia, de modo a garantir o exercício dos atos sindicais por meio da representatividade da categoria de trabalhadores ferroviários nos estados do RJ, SP e MG até a eleição da nova gestão.

Por fim, a juíza destacou que, depois que os governos do RJ, SP e MG decretarem o fim do isolamento social e houver o retorno das atividades do processo eleitoral, a categoria deverá ser notificada para que nenhum interessado seja prejudicado quanto ao seu direito de votar ou ser votado. Com este objetivo, foi concedido o prazo de 30 dias para a devida divulgação”.

A decisão foi proferida nos autos do processo 0100393-97.2020.5.01.0059 e a notícia se encontra em https://www.trt1.jus.br/web/guest/ultimas-noticias/-/asset_publisher/lpQvDk7pXBme/content/covid-19-decisoes-judiciais-no-trt-rj-buscam-combater-a-disseminacao-do-novo-coronavirus/21078

-Justiça do Trabalho na Bahia determina uso obrigatório de EPIs para enfermeiros e afastamento dos grupos de risco

No dia 15/05/2020, o TRT da 5ª região publicou notícia sobre a decisão da Justiça do Trabalho da Bahia que “determinou que o Estado da Bahia e Município de Salvador, além dos hospitais ligados ao Sindifiba (Sindicato das Santas Casas e Entidades Filantrópicas do Estado da Bahia) e ao Sindosbha (Sindicato dos Hospitais e Estabelecimentos de Serviços de Saúde do Estado da Bahia) forneçam para os enfermeiros os Equipamentos de Proteção Individual e Coletivo (EPIs), assim como devem afastar os profissionais em situação de risco enquanto durar a pandemia do novo coronavírus. A decisão em tutela de urgência é do juiz Sérgio Ferreira de Lima, da 31ª Vara do Trabalho de Salvador, em ação civil coletiva movida pelo Sindicato dos Enfermeiros do Estado da Bahia.

O magistrado determina que sejam fornecidos álcool gel; gorro; óculos de proteção ou protetor facial; máscara cirúrgica; avental; luvas de procedimento, todos com as especificações técnicas enumeradas na NR 32.

Além disso, devem ser afastados dos seus postos de trabalho as enfermeiras gestantes ou lactantes, e os hipertensos, cardíacos, asmáticos, doentes renais e com deficiência respiratória, bem como os idosos (grupos de risco), sendo necessária a apresentação de parecer circunstanciado de especialistas de saúde sobre tais condições, a fim de evitar possível impacto no atendimento à população com esvaziamento de profissionais das unidades hospitalares.

O magistrado concede o prazo de 10 dias consecutivos para cumprimento das determinações, a contar da ciência da decisão judicial, e enquanto durar a pandemia COVID – 19, sob pena de multa diária de R\$ 1.000,00 por aquele que descumprir a ordem judicial.”

A decisão foi proferida nos autos do processo 0000178-89.2020.5.05.0031 e a notícia se encontra em <https://www.trt5.jus.br/noticias/justica-trabalho-bahia-determina-uso-obrigatorio-epis-para-enfermeiros-afastamento-dos>

- Decisão da 3ª VT/Barueri suspende temporariamente o cumprimento de acordo em razão da pandemia

No dia 05/05/2020, o TRT da 2ª região publicou notícia sobre decisão em destaque.

“Em virtude dos efeitos causados pela pandemia da covid-19, a Justiça do Trabalho de São Paulo (TRT-2) suspendeu temporariamente acordo homologado anteriormente prevendo o pagamento de 10 parcelas de R\$ 24 mil a uma trabalhadora de empresa de tecnologia. A decisão é do juiz Régis Franco e Silva de Carvalho, da 3ª Vara do Trabalho de Barueri-SP.

O magistrado entendeu que a crise mundial que vivenciamos é de grande excepcionalidade, e que não há culpa da reclamada pelo atrasos nos pagamentos das parcelas acertadas anteriormente. “Não se pode olvidar o impacto financeiro negativo que atinge atualmente as empresas, repercutindo, ainda, de maneira incerta e indeterminada”, afirmou.

A parte devedora também juntou aos autos documentos que demonstraram a suspensão de contratos comerciais e serviços prestados, “ocasionando expressiva redução do faturamento da empresa”. A suspensão dos pagamentos, de acordo com o juiz, ocorreu para que não houvesse prejuízos irreversíveis tanto para o empregado quanto para o empregador.

As quitações referentes às últimas parcelas, com vencimento nos meses de abril e maio deste ano, serão realizadas em junho e julho próximos respectivamente. As demais já foram salgadas. O magistrado também suspendeu qualquer tipo de multa em razão de atrasos ocorridos nos pagamentos.”

A decisão foi proferida nos autos do processo 0004145-42.2013.5.02.0203 e a notícia se encontra em https://ww2.trt2.jus.br/noticias//noticias/noticia/news/decisao-da-3-vt-barueri-suspende-temporariamente-o-cumprimento-de-acordo-em-razao-da-pandemia/?tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=cf79aed4123b0d647d2e79499d401dcc

- Justiça do Trabalho de Juiz de Fora suspende dívida de patrão com ex-empregado após fechamento de shopping em razão da Covid-19

No dia 6/04/2020, o TRT da 3ª região publicou notícia sobre decisão do Juiz, Dr. Tarcísio Correa de Brito, titular da 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, que “suspendeu o cumprimento de um acordo homologado em juízo envolvendo um quiosque de bebidas de um shopping da cidade e um ex-empregado. Na decisão, o juiz reconheceu a dificuldade do empregador de arcar com o pagamento da dívida, no total de R\$ 10 mil, diante do fechamento do shopping, determinado por decreto municipal em função da pandemia da Covid-19.

Ao avaliar o caso, o juiz Tarcísio Correa de Brito determinou a suspensão das parcelas vencidas e vencíveis e autorizou o empregador a reiniciar o pagamento após o retorno efetivo das atividades comerciais. O magistrado manteve as cláusulas originais homologadas, inclusive, com relação à cláusula penal e permitiu, ainda, que as partes possam até realizar nova transação judicial, readequando o cumprimento do acordo homologado, inclusive, mediante renegociação, para a sua viabilidade. Nesse caso, a nova negociação aconteceria assim que o TRT retornasse com as atividades processuais.

Para o juiz, a situação de pandemia do coronavírus enquadra-se, sem sombra de dúvidas, em situação de anormalidade, de imprevisibilidade, com efeitos para o mercado de trabalho e para as atividades econômicas consideradas não essenciais. Diante desse quadro provocado pela pandemia da Covid-19, o julgador entendeu que se aplica ao caso a teoria da força maior, nos termos do artigo 501 e parágrafos da CLT, sob a seguinte fundamentação: ‘o parágrafo único do artigo 393 do Código Civil menciona que o caso fortuito ou de força maior, é verificado no fato necessário, cujos efeitos não eram possíveis de serem evitados ou impedidos. No âmbito trabalhista, força maior é o acontecimento inevitável e imprevisível, em relação à vontade do empregador, para cujos efeitos este não concorreu, direta ou indiretamente, sendo impossível evitá-los ou impedi-los. Nesse conceito, a força maior abrange o caso fortuito’.

Ele lembrou também que, pela Portaria GP nº 124, de 2 de abril de 2020, do TRT-MG, permanecem suspensos os atos processuais e prazos processuais, aí inseridos aqueles que correspondem às datas para o pagamento das obrigações neles estabelecidas. Assim, segundo o juiz, ‘exigir-se, portanto, nesse contexto, a aplicação de multa por descumprimento do transacionado, não se coaduna com o desígnio maior do processo do trabalho, que é a busca da pacificação social, inclusive, pelo princípio conciliatório’.

A decisão foi proferida nos autos do processo 0011270-10.2019.5.03.0143 e a notícia se encontra em <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-juiz-do-trabalho-de-jf-suspende-divida-de-patrao-com-ex-empregado-devido-a-fechamento-shopping-em-razao-da-covid-19>

PRINCIPAIS TEMAS CONTIDOS NA MEDIDA PROVISÓRIA 927

Letícia Rosa Salles - Sócia de Có Crivelli Advogados

Espelhando ações de isolamento social adotadas por diversos Países acometidos pela pandemia do Covid-19, em contenção ao avanço da doença, o Brasil se viu a enfrentar um problema reflexo: o iminente impacto econômico, diante da paralização dos diversos setores de suas atividades.

Assim, com o objetivo de salvaguardar o trabalho e o emprego, diante do cenário de calamidade pública decretado¹, sancionada a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, que trouxe flexibilidade às relações trabalhistas, com o objetivo de preservar o vínculo empregatício.

O artigo 03º da Norma, elenca medidas que podem ser adotadas pelos empregadores para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes do estado de calamidade pública, dentre as quais destacamos:

1. Teletrabalho (art. 3º, I)

Realidade já adotada por muitas empresas, o Teletrabalho passa a ser um meio eficaz para reduzir o fluxo de pessoas, contribuindo assim com o isolamento social.

A medida, no entanto, não dispensa a formalidade de comunicação ao empregado, que deve ser feita no prazo de 48hs antecedentes ao início do trabalho externo. Ainda, deve o empregador fornecer toda a infraestrutura e equipamentos necessários à execução dos trabalhos, sendo devidas horas extras na hipótese de não fazê-lo.

Importante salientar que os bens fornecidos pelo empregador, não integram o salário do empregado.

Não se aplicam aos trabalhadores em regime de teletrabalho, nos termos do disposto nesta Medida Provisória, as regulamentações sobre trabalho em teleatendimento e telemarketing, conforme previsto na CLT.



2. Férias e Feriados (art. 3º, II, III e IV)

Outro ponto afeto à MP 927 é a concessão de férias, que passa a ter regras flexibilizadas.

O empregador poderá conceder férias aos empregados, em período mínimo de 05 (cinco) dias, desde de que o comunique, por escrito, no prazo de 48hs que antecede o início do direito, sendo possível até mesmo aos empregados que não tenham completado o período aquisitivo.

O pagamento das férias por sua vez, poderá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente à sua concessão, destacando-se o adicional legal de 1/3 (um terço), que poderá ser quitado até

20 de dezembro de 2020, com a parcela do 13º salário.

Em relação às férias coletivas, a MP dispensa a comunicação prévia aos órgãos sindicais e trabalhistas, como o Ministério do Trabalho e o Ministério da Economia.

Importante ressaltar que os empregados que se enquadram no grupo de risco, têm prioridade na aquisição de férias, sejam elas individuais ou coletivas. Já profissionais de saúde ou que exercem funções essenciais, suas férias e licenças não remuneradas poderão ser suspensas, cabendo ao empregador comunicar o trabalhador com antecedência de 48 horas.

Por fim, relativamente a antecipação de feriados, o capítulo autoriza a antecipação de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais, a partir de aviso prévio aos trabalhadores por parte dos empregados, também, com antecedência de 48 horas. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante manifestação em acordo individual escrito.

3. Banco de horas (art. 3º, V)

A MP autoriza a interrupção das atividades pelos empregadores e o regime especial de compensação de jornada.

Nestes termos, poderá o empregado se ausentar de suas funções e compensar a ausência com horas extras de trabalho



após o fim da crise.

No entanto, a compensação de jornada deverá ocorrer no prazo de 18 (dezoito) meses, a contar da restituição do estado após calamidade pública, ou ainda, por meio de prorrogação de jornada em até 02 (duas) horas, não excedente dez horas diárias.

A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Para os profissionais de saúde, a MP autoriza a prorrogação da jornada de trabalho (incluindo atividades insalubres e jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) e adoção de horas suplementares no intervalo de descanso entre 13ª hora e a 24ª hora. É importante, contudo, que o empregador garanta o repouso semanal remunerado.

4. Segurança do trabalho- Suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde do trabalho (art. 3º, VI)

Suspende-se obrigatoriedade de exames médicos ocupacionais, clínicos

e complementares. No entanto, deverão ser realizados no prazo de 60 dias, após o encerramento do estado de calamidade pública.

A suspensão, todavia, não se aplica quando detectada pelo médico do trabalho a iminência de risco para a saúde do empregado. Igualmente, inaplicável, para o exame demissional, a menos que o trabalhador tenha feito exame ocupacional em prazo inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

Ainda, o capítulo suspende também a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos trabalhadores, previstos em normas de segurança e saúde no trabalho. Contudo, após o encerramento do estado de calamidade, estes treinamentos deverão ser realizados em até 90 dias.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Por fim, cuida-se de salientar, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, à contramão do disposto no art. 29 da Medida Provisória 927/2020, que os casos de contaminação de trabalhadores por covid-19 podem ser enquadrados como doença ocupacional, suspendendo o referido artigo.

5. Depósito Fundiário- FGTS (art. 3º, VII)

Com a MP 927/2020, autorizada a suspensão da exigência do recolhimento do FGTS pelas empresas e instituições de trabalho, referentes aos meses de março, abril e maio, com vencimento em abril, maio e junho, respectivamente. Os valores correspondentes poderão ser

recolhidos, a partir de julho, sob parcelamento, em até seis parcelas mensais. Não haverá incidência de multa e encargos para as empresas que declarem as informações até 20 de junho.

A suspensão do FGTS não se aplica em caso de demissão do trabalhador.

Considerações Finais

Como condição para execução desta iniciativa, a MP 927/2020 obriga o empregador a garantir expressamente a permanência do trabalhador no emprego durante o período de crise causado pela pandemia de Covid-19, assim, todo e qualquer acordo individual estabelecido no período de vigência da MP 927/2020, terão prevalência sobre os acordos anteriores. Ainda, importa salientar que os acordos e as convenções coletivos vencidos ou vincendos, no prazo de 180 dias, contado da data de entrada em vigor da MP, poderão ser prorrogados, a critério do empregador, pelo prazo de 90 dias, após o termo final deste prazo.

Registre-se a MP nº 927/2020 tem validade até 31 de dezembro de 2020, nos termos do DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 2020²

que reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Essas são as principais medidas trabalhistas adotadas pelo governo para o enfrentamento da calamidade pública causada pelo Covid- 19. É necessário, portanto, que as empresas apliquem aquelas que melhor atenda suas necessidades e ajude a manter o equilíbrio em tempos de crise.

AUDIÊNCIAS VIRTUAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO – DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Antonio Bratefixe - Sócio de Có Crivelli Advogados

A Justiça do Trabalho sempre foi uma das pioneiras quando o assunto foi informatização dos processos e virtualização de atos. Foi lá que se iniciou a digitalização dos processos antes físicos e a utilização de sistemas de protocolo remoto, até chegarmos na virtualização total dos processos por meio do PJE e o processo inteiramente digital.

A busca por atos de forma remota, por meio de videoconferência não é novidade, já se discutia a muito tempo a possibilidade de utilizar os meios de comunicação virtual, hoje utilizados por empresas e profissionais no mundo corporativo, para o universo dos processos judiciais e principalmente audiências.

Em meio a todos os estudos e formas de implementação ocorreu o fenômeno inesperado da pandemia. O Covid-19 forçou o isolamento da população e uma maior necessidade de uso dos meios tecnológicos.

O Aplicativo ZOOM, pouco conhecido pelo usuário comum, ganhou grande popularidade, e o fenômeno das lives mostrou para o mundo que era possível unir um conjunto de pessoas dentro de uma plataforma para solução de todo o tipo de problema.

A Pandemia forçou o judiciário a se movimentar para que o direito constitucional de acesso à justiça fosse atendido, e em pouco tempo o CNJ aprovou o uso de plataformas de videoconferência para a realização de audiências.

A Plataforma homologada na Justiça do Trabalho foi o *Webex Cisco*, plataforma da empresa mundialmente conhecida e disseminada no mundo corporativo para reuniões e aulas em EAD com diversos participantes.

Trata-se de uma plataforma relativamente leve, de fácil utilização, e possibilidade de acesso pelo navegador via Web e mobile.

Por mais que a tecnologia possa nos auxiliar, e muito na redução de deslocamentos e atuar na economia processual e instrumentalidade dos atos, é importante que ela não se apresente como um redutor de direitos ou prejudicial ao rito processual de dinâmica legal das provas em audiências.

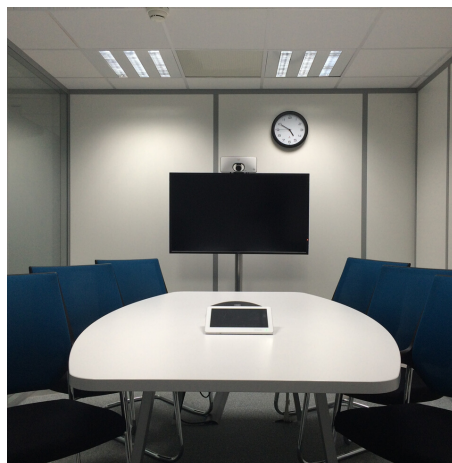
A audiência é um dos momentos cruciais no processo, é onde as provas são colhidas, os depoimentos são feitos, e as análises probatórias são consideradas conforme a sua dinâmica. Após atuação das entidades de classe da advocacia, sobretudo advocacia trabalhista, houve alteração na

orientação inicial do TRT sobre o uso das tecnologias, limitando os atos de audiência remota apenas para as sessões de conciliação, sendo vedado (até o momento) o seu uso para as audiências de instrução.

A medida é acertada haja vista que é na audiência de instrução que moram grande parte das críticas para o uso da plataforma.

Assim, há questões que precisam ser solucionadas pelo CNJ para uma disseminação das audiências e sessões para todos os atos existentes. Há a intenção de manutenção dessa providência mesmo com o fim da pandemia, e por essa razão algumas falhas críticas ainda não respondidas devem ser solucionadas para garantir a legalidade do ato.

1. Não há orientações corretas sobre quedas de conexão durante a sessão. As quedas de conexão devem ser avaliadas com critério pois fogem muitas vezes do poder de atuação da parte e muitas vezes é imperceptível e/ou de difícil identificação, pois pode ocorrer oscilações de dados pela própria operadora do usuário;
2. Da mesma forma não se pode atribuir a responsabilidade ao advogado ou parte por quedas de conexão de depoimentos remotos feitos pela sua testemunha, uma vez que a testemunha é apenas indicada/convidada pela parte, não fazendo parte de lado nas alegações de cada parte. Devem ser considerados fatores de distância, local



e dispositivo utilizado pela testemunha;

3. A audiência virtual deve ser tratada como um meio, e não como a regra de utilização, haja vista os inúmeros problemas e dificuldades que podem ser encontradas pelas partes para utilização das tecnologias existentes;

4. A audiência tradicional de tomada de depoimentos deve ser regra, sendo aceita a audiência remota somente se plenamente justificada e requerida pelas partes, haja vista que há uma perda natural de elementos essenciais na audiência, percepções visuais e gestual de partes em depoimentos, e o livre convencimento do Juiz no ato pode ficar prejudicado;

5. Não há qualquer orientação dos Tribunais sobre bloqueios críticos de segurança de acesso ao sistema por terceiros, que possam, eventualmente, derrubar conexões com possíveis ataques DDOs (Distributed Denial of Service), derrubando a conexão da parte adversária para obtenção de vantagem no processo;

6. Não há qualquer orientação de bloqueio de comunicação entre as partes. Da forma que se encontram hoje as audiências é bem simples as partes se comunicarem com as testemunhas por meio de plataformas externas, ou assistir os depoimentos por tecnologias de espelhamento e acesso remoto como o TeamViewer violando a incomunicabilidade das partes.

De outra forma, a audiência virtual opera uma mudança conceitual na forma de desenvolvimento dos atos, trazendo benefícios inegáveis para as partes.

1. A ferramenta *Citrix Webex*, indicada pelo Tribunal, é uma ferramenta muito sólida e de ótima performance, seu uso não requer grandes instalações e máquinas potentes, podendo ser utilizado em diversos ambientes operacionais (apenas restrição com *MacOs* inferior ao 10.9);

2. Redução com deslocamento em grandes centros;

3. Redução de custos de advogados e partes;

4. Celeridade nas pautas, com uma organização mais efetiva de início e término de sessões;

5. Possibilidade de gravar as audiências (mesmo que não permitido oficialmente é possível);

6. Possibilidade de transmitir as audiências (mesmo que não permitido oficialmente é possível);

7. Possibilidade de utilizar elementos visuais com compartilhamento de tela (provas, PPT, fotos, *Canvas* e outras opções de *Visual Law*);

Dessa forma é necessário que o CNJ seja criterioso na liberação de audiências virtuais em fases cruciais de depoimento e obtenção de provas, priorizando questões de segurança da informação para uma segura utilização dos atos de forma remota.

O desejo de informatizar e tornar o judiciário um exemplo de tecnologia de ponta deve estar sempre acompanhado dos princípios legais dos atos e dinâmica das provas, necessária para o atendimento do devido processo legal.

REVISTA EMPRESARIAL CÓ CRIVELLI ADVOGADOS

é uma publicação sob a
responsabilidade de Có Crivelli
Advogados.

Coordenação:
Ivana Có Galdino Crivelli

Arte:
Simone Barros

Imagens:
Pixabay

Rua Boa Vista, 254 - 17º and. -
conj. 1710
Centro - SP - CEP 01014-000
Tel.: (11) 3885-1458/ 3259-9252
Fax: (11) 3376-0199
contato@cocrivelli.com.br

Sugestões ou comentários podem
ser encaminhados para o e-mail:
contato@cocrivelli.com.br

Unidades:
São Paulo | Brasília

REFERENCIAS PÁGINA 09

1. Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020

2. Art. 1º Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.