

The Briefing

N. 7
JUNHO - 2021



Marco Legal das Startups é sancionado e cria a expectativa de ambiente mais favorável.

- Empregado que recusar vacina pode ser demitido por justa causa.
- TRT da 7ª Região decide que os profissionais de saúde expostos à COVID-19 fazem jus ao adicional de insalubridade de 40%.
- TST afasta penhora de imóvel adquirido por terceiro de boa-fé.

EDITORIAL:

O nosso escritório lançou, em maio, a campanha “Vacina é Essencial”, visando a denunciar o tratamento indevido dispensado pelas autoridades da saúde de todos os níveis (federal, estadual e municipal) aos trabalhadores e empresas que desenvolvem atividades essenciais.

Serviços e atividades essenciais são aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, que, se não atendidas, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. As pessoas que asseguram a continuidade desses serviços são heróis silenciosos da pandemia, pois têm sofrido as consequências da exposição ininterrupta ao contágio.

Segundo pesquisa realizada pelo IBGE, as profissões com maior número de trabalhadores com Covid-19 em estado grave são garis, auxiliares de limpeza, entregadores e trabalhadores domésticos, representando mais da metade dos pacientes intubados, sedados ou em respiração artificial na Grande Belo Horizonte.

Nossa campanha denunciou que, apesar de serem serviços fundamentais para a subsistência da sociedade, muitas dessas atividades essenciais não estavam recebendo o devido tratamento no Plano Nacional de Imunização (PNI), divulgado pelo Ministério da Saúde e seguido pelas Secretarias de Saúde dos Estados.

Felizmente, a campanha de imunização contra o coronavírus tem avançado de forma significativa em diversos estados, existindo a expectativa de que a população brasileira adulta esteja, em sua maioria, vacinada até o fim do penúltimo trimestre do ano.

Uma última questão que se coloca, diante da vacinação, é se os empregadores podem exigir que seus empregados tomem a vacina. E em caso de recusa, qual deve ser a postura da empresa?

Esses assuntos, além de uma importante abordagem do novo Marco Legal das Startups e das demais novidades de nossas áreas de especialidade, estão nesta nova edição do nosso estimado The Briefing.

Boa leitura!

**The
Briefing**

ARTIGO: Marco Legal das Startups é sancionado e cria a expectativa de ambiente mais favorável.

Foi sancionada, em 1º de junho, a Lei Complementar nº 182/2021 que institui o Marco Legal das Startups e do empreendedorismo inovador. Com o objetivo de incentivar o processo de implementação de novos negócios nacionais, a Lei Complementar reconhece a importância das empresas como agentes centrais do impulso inovador em contexto de livre mercado e destaca o empreendedorismo como vetor de desenvolvimento social, econômico e ambiental.

O termo “Startup” significa, em uma tradução livre, “começar algo”, sendo utilizado, já há algum tempo, no mundo empresarial, como referência a uma empresa em seu período inicial. Além de estarem em seu início de atividade, as startups geralmente possuem, como característica, uma proposta inovadora com um modelo de negócios repetível, ou seja, capaz de entregar o mesmo produto ou serviço em larga escala, bem como, ser considerado escalável, o que significa estar apto a crescer, sem que isso represente um aumento proporcional dos custos.

Com a nova lei, as startups passam a ser definidas como todas as organizações empresariais que atuem na inovação aplicada a modelo de negócios, produtos ou serviços, inscritas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas há menos de 10 anos e que possuam receita bruta anual de até R\$16.000.000,00.

Além desses requisitos, o legislador também estabeleceu os tipos societários elegíveis para o enquadramento nessa modalidade de tratamento especial, quais sejam, o empresário individual, a empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), as sociedades empresárias, as sociedades cooperativas e as sociedades simples.

Outra novidade importante trazida pela lei foi a formalização da definição do chamado “investidor-anjo”, aquele que realiza o aporte de dinheiro sem se tornar sócio. Dessa forma, as aplicações financeiras realizadas por pessoa física ou jurídica, não integram o capital social da startup.

Assim, esse tipo de investidor não terá direito, por exemplo, a voto na administração da empresa investida. Por outro lado, ele é remunerado pelos aportes feitos e não responde por qualquer obrigação ou dívida da startup, nem são alcançados por uma eventual desconsideração da personalidade jurídica.

Possíveis diálogos com a Administração Pública também foi um tema abordado pela nova lei, com a criação do “Ambiente Regulatório Experimental”, denominado também de “Sandbox Regulatório”. Trata-se de um conjunto de condições especiais simplificadas para que as pessoas jurídicas participantes possam receber autorização temporária dos órgãos ou das entidades com competência de regulamentação setorial, para desenvolver modelos de negócios inovadores e testar técnicas e tecnologias experimentais.

Dessa forma, a empresa pode lançar novos produtos e serviços experimentais com menos burocracia e mais flexibilidade. Ainda nesse mesmo universo, o legislador instituiu uma modalidade especial de licitação pública para contratação de startups. Através desse procedimento, startups passam a ter acesso facilitado a licitações com a finalidade de resolver demandas públicas, as quais exijam solução inovadora com emprego de tecnologia, e de promover a inovação no setor produtivo através do poder de compra do Estado.

Por fim, importante destacar que o Marco Legal das Startups também acarretou em mudanças na Lei da Sociedade por Ações (Lei nº 6.404/76), ao autorizar que a diretoria das sociedades anônimas seja composta por 01 (um) único membro, deixando, portanto, de ser obrigatória a existência de, pelo menos, dois diretores.

As inovações legislativas entrarão em vigor 90 (noventa) dias após a respectiva publicação. A expectativa é que, com isso, crie-se um ambiente mais favorável para as empresas de inovação, trazendo maior segurança jurídica aos empreendedores e investidores, o que tende a fomentar o crescimento do setor.

NOTÍCIA: Justiça do Trabalho Região decide que os profissionais de saúde expostos à COVID-19 fazem jus ao adicional de insalubridade de 40%.

O Sindsaúde-CE vem propondo diversas ações, desde o início da pandemia do coronavírus, requerendo o adicional de insalubridade em grau máximo para os profissionais de saúde expostos aos riscos do COVID-19. Apesar do indeferimento das liminares em 1ª instância, o Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) determinou o pagamento de adicional de insalubridade de 40% para os referidos profissionais.

A decisão do TRT/CE afastou a tese de necessidade de apresentação de laudo pericial para majorar o adicional, visto que é nítido o contexto excepcional da pandemia. Sendo assim, o reconhecimento do risco das atividades expostas ao perigo biológico prescinde de laudo ou medição dos limites de tolerância.

Considerando o conteúdo da decisão, bem como o atual contexto pandêmico em que, ainda, vive-se, o acórdão do TRT-7 tem repercussão geral devido à sua relevância para toda a sociedade e não só para um caso específico.

OPINIÃO: O empregador pode exigir a vacinação dos seus empregados?

A pandemia da Covid-19 ainda não acabou, mas o avanço da vacinação no Brasil permite contemplar a proximidade de um cenário de imunização da população adulta e economicamente ativa contra o novo coronavírus.

Polêmica que já está surgindo diz respeito à possibilidade de o empregador exigir que seus empregados tomem a vacina contra o coronavírus. Em verdade, o empregador não apenas pode, como deve exigir a vacinação de seus empregados, por meio de qualquer medicação aprovada pelo Ministério da Saúde e pela Anvisa. Não é, portanto, questão de escolha, mas de obrigação.

Conforme prevê a Constituição (art. 7º, XXI), é direito dos trabalhadores a proteção contra o dano à saúde ou à integridade física. Além disso, a “empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”, como estabelece a Lei nº 8.213/81 (art. 10, par. 10).

Segundo a NR-32, sempre “que houver vacinas eficazes contra outros agentes biológicos a que os trabalhadores estão, ou poderão estar, expostos, o empregador deve fornecê-las gratuitamente” (item 32.2.4.17.2).

Assim, em caso de disponibilidade de vacinas para a categoria ou para a faixa etária de seus empregados - o que ocorrer primeiro - , a empresa deve exigir que todos tomem a medicação e apresentem a comprovação.

A vacinação é medida de proteção à saúde dos trabalhadores e à higiene do local de trabalho, devendo as empresas atualizarem os seus programas de saúde e segurança no trabalho, para que a apresentação da ficha de vacinação contra o coronavírus, de acordo com os respectivos calendários, seja exigência para todos os empregados. É preciso lembrar que, se as empresas não fizerem nada ou não tomarem as medidas de prevenção, eventual surto da doença entre os empregados poderá dar ensejo à caracterização da Covid-19 de origem laboral, que será equiparada à doença do trabalho.

Portanto, como as empresas são obrigadas a oferecer um meio ambiente de trabalho sadio e seguro aos seus empregados, devem ser adotadas todas as medidas cabíveis e possíveis de precaução e higiene no ambiente de trabalho, inclusive a exigência de vacinação, com a possibilidade extrema de rescisão com justa causa do vínculo do empregado que se recusar injustificadamente, como admitido pelo MPT e pelo STF.

NOTÍCIA: TST afasta penhora de imóvel adquirido por terceiro de boa-fé.

A Quarta Turma do TST anulou a penhora de um imóvel adquirido por terceira pessoa de um devedor trabalhista. Para os julgadores, não tendo sido comprovada a má-fé do comprador nem a sua ciência de que, na época do negócio, corria ação trabalhista capaz de reduzir o devedor à insolvência, não há como presumir a fraude à execução.

O TRT 1ª Região (RJ) havia declarado a existência de fraude à execução, por entender que o contrato preliminar de compra e venda somente fora registrado após a distribuição da ação e depois da citação do devedor. Segundo o TRT, nesse caso, a responsabilidade do comprador é presumida.

Para o TST, contudo, o requisito para a constatação da fraude à execução não é puramente objetivo, sendo necessária a prova da má-fé do terceiro adquirente ou que tivesse conhecimento da ação na época da compra.

OPINIÃO: Mera interação em redes sociais não justifica a suspeição de uma testemunha.

A 1ª Turma do TST afirmou, em recente decisão, que o mero vínculo em grupos de redes sociais entre uma reclamante e uma das testemunhas em sua reclamação trabalhista não configura amizade íntima e, portanto, não pode ser considerada a suspeição da testemunha.

No caso prático, a reclamante buscava equiparação salarial com um colega de trabalho e o arrolou como testemunha, o que foi questionado pela empresa reclamada, sob a justificativa de que existia um contato entre os envolvidos, através de interações em redes sociais. A contradita foi acolhida pelo juízo de 1º grau e mantida pelo Tribunal Regional da 6ª Região (PE).

Nesta linha de raciocínio, corroborando este entendimento razoável, importante trazer a fala do Ministro Emmanoel Pereira, citada no acórdão em questão: “[...] admitida a compreensão de que a manutenção de vínculos em redes sociais entre colegas de trabalho caracterizaria, por si, a existência de amizade íntima apta a configurar suspeição, em breve prazo, resultaria que não restariam pessoas aptas a servir como testemunhas compromissadas na Justiça do Trabalho.”

NOTÍCIA: Descontos indevidos nos salários ensejam danos morais coletivos.

A Sétima Turma do TST manteve condenação de empresa ao pagamento de danos morais coletivos, por descontar, dos empregados, os valores gastos com reparos de avarias nos carros que conduziam. Segundo o ministro relator, apesar de o artigo 462 da CLT admitir a realização de descontos salariais em casos de dano causado pelo empregado, é necessária a prova da existência de culpa ou dolo do trabalhador para que o procedimento tenha validade, cabendo a prova à empresa.

Assim, havendo desconto nos salários dos empregadores em um contexto que inexistente conjunto probatório suficiente para justificar tal conduta, nasce, a partir de então, para a empresa, o dever de indenizar.

PRAZOS & INFORMAÇÕES ÚTEIS

- 23 a 30 de junho: Recesso Junino do TJPE
- 24 de junho: Feriado de São João

EQUIPE EDITORIAL

Editor Geral: Renato Melquíades

Matéria de Capa: Bruno Gonçalves e Pedro Cavalcanti Souza

Direção de Arte: Letícia Lira