

Entrevista: Ramos Pereira, procurador-geral do Trabalho

Há cinco meses oficialmente no cargo de procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira já teve alguns desafios em sua gestão à frente da instituição. Em entrevista ao **Anuário do Ministério Público Brasil**, o PGT afirmou que um dos desafios foi tentar evitar a retirada de direitos dos



Entre eles, está o pedido de rejeição da Medida Provisória

1.045/2021, chamada de "minirreforma trabalhista", que instituía o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispunha sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus no âmbito das relações de trabalho. Segundo PGT, a medida atingia o Direito do Trabalho em vários pontos, entre eles, na questão da aprendizagem e gratuidade da Justiça. A medida foi rejeitada pelo Senado.

Em relação à Covid-19, o PGT também comentou sobre a obrigatoriedade da vacinação no ambiente de trabalho. Para ele, há uma necessidade de cobrar do empregado o comprovante vacinal, podendo o empregado ser demitido por justa causa, caso não apresente o comprovante.

"A justa causa não é porque ele não se vacinou, mas sim pelas faltas injustificadas, porque vai deixar de trabalhar, já que não vai entrar", afirma. "Há necessidade de vacinação porque o direito coletivo prevalece sobre o direito individual", destacou. Para ele, a exceção é apenas no caso de o empregado apresentar laudo médico confirmando que, por questões de saúde, não pode tomar a vacina.

Sobre se há vínculo empregatício entre motoristas e entregadores de aplicativo, o PGT entende que sim. Para ele, a relação se estabelece no momento em que o motorista não tem autonomia e que estão presentes os cinco itens básicos previstos na CLT: pessoa física, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade.

"Se acontecer algo com esse motorista, esse trabalhador que está exercendo a atividade por aplicativo, se

houver um acidente ou assalto, e morre o motorista, quem que vai arcar com isso? É quem estava se beneficiando do trabalho do trabalhador", afirma. "Não se transfere o risco do empreendimento ao trabalhador", concluiu.

O PGT também comentou sobre se a Covid-19 pode ser considerada uma doença ocupacional; reforma trabalhista; home office e direito à desconexão, entre outros.

José de Lima exerceu interinamente o cargo de procurador-geral do Trabalho em julho de 2021, em substituição a Alberto Balazeiro, que se tornou ministro do TST. Em agosto, assumiu a função. Nasceu em São Gonçalo, no Rio de Janeiro. Ingressou no MPT em 1993, tornando-se subprocurador-geral do Trabalho em 2018. O mandato vai até 2023.

Confira a entrevista completa:

ConJur — O senhor assumiu a gestão em agosto do ano passado. Quais os principais desafios?

José de Lima Ramos Pereira — Assumimos a Procuradoria-Geral do Trabalho de forma efetiva em agosto com vários desafios. O meu primeiro como procurador-geral do Trabalho foi buscar uma articulação institucional junto ao Congresso para retirar ameaças a direitos sociais. A primeira coisa foi buscar no Senado a rejeição da Medida Provisória 1.045. Houve uma rejeição total. A MP tratava de uma minirreforma trabalhista, com vários pontos que atingiam o Direito do Trabalho, como a criação de programas que afetariam a aprendizagem, onde se buscava facilitar o primeiro emprego, mas que tiravam direitos dos jovens que fossem utilizar esses programas. Também trazia a possibilidade de atingir todo o sistema de gratuidade da Justiça, o que seria pernicioso, não só no processo trabalhista, mas em todos, inclusive o consumidor. Hoje basta você declarar que é pobre, que você assina uma responsabilidade de que, se não for verdade, você pode responder, inclusive criminalmente. Depois veio a PEC 5, uma busca de interferência externa no Ministério Público. Houve uma busca muito incessante no Congresso para também que a PEC não passasse.

ConJur — Qual a visão do senhor sobre a reforma trabalhista?

Ramos Pereira — A ideia da reforma foi geração de empregos, melhorar, avançar a qualidade de trabalho e de 2017 para cá houve melhoria do emprego? Não. Na realidade, hoje nós temos o dobro da média mundial, temos 14 milhões de desempregados. A nossa ideia é que essa reforma trabalhista, de 2017, tinha que haver mais discussão, mais negociação entre os diversos atores da sociedade. Não houve. A flexibilização da terceirização seria a solução da economia. Mas não foi. Em diversas notas técnicas, dissemos que não ia acontecer isso. Tínhamos o exemplo da Espanha, onde não ocorreu isso. O negociado sobre o legislado, que seria privilegiar a negociação direta, demonstrou-se infrutífera porque diminuiu-se a força do sindicato dos trabalhadores, no momento em que atingiu de morte a receita do sindicato. Então, a reforma não trouxe condições para que o sindicato pudesse representar bem os trabalhadores. Até nisso, essa negociação prevalente sobre o legislado não surtiu efeito.

A questão do trabalho intermitente também. Notadamente, essa forma de trabalho intermitente não foi colocada em prática pelas empresas, em regra. Na prática, não tivemos o que foi prometido.

Tanto é que agora, recentemente, o STF declarou inconstitucional a parte que dificultava o acesso à justiça. Na questão dos pagamentos de honorários advocatícios periciais para trabalhadores beneficiários

da justiça gratuita. Recentemente, o STF entendeu que não podia. Porque o processo de trabalho é diferente. Geralmente, você tem um desempregado que entra com uma ação e tem um custo, então isso atingiu o acesso à justiça. Não surtiu o efeito desejado, se até mesmo uma parte dela está sendo considerada inconstitucional.

Há uma necessidade de repensar a reforma, discutindo com os atores da sociedade, trabalhadores, entidades públicas, empregadores.

ConJur — O senhor acha que existe vínculo empregatício entre motoristas e entregadores por aplicativos com a empresa?

Ramos Pereira — A relação das plataformas digitais com seus trabalhadores é uma relação de emprego. Não temos legislação específica, mas não há necessidade se a própria CLT estabelece os cinco itens básicos. Tem pagamento, tem subordinação porque o dono do carro que trabalha no Uber não tem essa autonomia, porque quem faz tudo é o algoritmo. Então, ele tem penalidades, como não aceitar corrida. Toda vez que ele tem um número de rejeição da corrida, ele é penalizado. Isso já fere a autonomia. Tem que manter o carro numa determinada situação. Tem a situação do Uber, que pra ter um determinada categoria, você tem que ter um carro determinado, de um ano determinado. Então, tudo isso vem mostrando que essa autonomia não é existente e que sim, tem uma relação de emprego. Se acontecer algo com esse motorista, esse trabalhador que está exercendo a atividade por aplicativo, se houver um acidente ou assalto, e morre o motorista, quem que vai arcar com isso? É quem estava se beneficiando do trabalho do trabalhador. Tem sim responsabilidade, tem vínculo empregatício com essas empresas e elas se utilizam muito do serviço deles. Sem esses trabalhadores não haveria esses aplicativos. Tem que ter o controle de jornada. Se deixar pela produção do trabalhador, não vai ter fim. Isso é muito perigoso, tem que ter limite, horário. A responsabilidade é do aplicativo. Não se transfere o risco do empreendimento ao trabalhador. A CLT já estabeleceu que o risco é do empregador.

ConJur — Em relação à Covid-19, qual tem sido o posicionamento do MPT na questão de ser doença ocupacional ou não?

Ramos Pereira — Para ser uma doença ocupacional, você tem que adquirir no âmbito da relação do trabalho. Se a empresa não tomar as atitudes necessárias para proteger o seu empregado e ele adoecer, é uma doença ocupacional. Então, é possível ser doença ocupacional. Tudo depende da prova. Demonstrar que a empresa não tomou os cuidados necessários, que você contraiu a doença ou vírus no âmbito da empresa... Tudo isso se faz analisando caso a caso. Não dá para dizer que toda vez que o empregado tiver sido infectado foi da empresa. Tem que saber primeiro: ela distribuiu a máscara, cobrava a vacinação? Se tomou todas as atitudes é uma coisa. Se não cobrava máscara, distanciamento, se não exigia vacinação, tudo isso leva a crer em doença ocupacional, porque foi adquirida no âmbito da relação do trabalho.

ConJur — E em relação à vacinação, acha que deve ser obrigatória?

Ramos Pereira — Há necessidade de cobrar do empregado ou servidor público o seu comprovante vacinal. Aquele que se recusa não pode entrar. Não só a questão da vacinação, mas a comprovação da vacinação. Ele pode ser inclusive penalizado por isso, podendo chegar à justa causa. A justa causa não é porque ele não se vacinou, mas sim pelas faltas injustificadas, porque vai deixar de trabalhar, já que não vai entrar. Ele não pode simplesmente dizer que não quer porque não confia na vacina. Tem que ter um comprovante, uma declaração, um laudo médico, especificando as suas condições de não poder receber a

vacina sob risco de sua saúde, de sua vida. Há uma necessidade de vacinação porque o direito coletivo prevalece sobre o direito individual. Já estão chegando casos nos tribunais. É algo imperativo.

ConJur — Como o senhor enxerga a questão do home office e o direito à desconexão?

Ramos Pereira — Todo trabalho efetuado tem que ser controlado, tem que ter limite. A Constituição fala 8 horas por dia. Em casos excepcionais, a CLT fala que pode até ter mais, chegar até 12 horas, naqueles casos específicos. Hoje, com o teletrabalho, o que acontece é trabalhar sem controle. Se não houver controle da própria empresa. Isso é um risco para a saúde do trabalhador. E a empresa pode ter esse controle no momento em que o empregado está logado no ambiente de trabalho. A partir desse momento, começa a contar seu tempo. Tem que haver o direito à desconexão para preservar a saúde do trabalhador e até para ele ter uma boa produtividade. Se não vai ter um trabalhador por uma semana e na outra vai estar doente. Então, vai ter uma repercussão negativa, podendo gerar ônus para a própria empresa.

ConJur — É legal a demissão por aplicativo?

Ramos Pereira — A demissão em si, independente da forma que seja, não muda o direito do trabalhador a receber as suas verbas, seja com telefonema, seja com mensagem, seja com WhatsApp ou qualquer outra forma. Tem que ter apenas o lapso de até quanto foi o seu vínculo e isso quem vai definir é exatamente a mensagem. Não há ilegalidade, porque, na verdade, é vontade. Você tem uma declaração de vontade, porque você só se mantém empregado, trabalhando, até a empresa querer ou você também quiser. Tem que apenas demonstrar qual dia foi a dispensa e isso pode ser comprovado.

ConJur — Qual o posicionamento do MPT em relação à PEC 18 de 2011, que trata sobre trabalho infantil?

Ramos Pereira — É um tema que vamos buscar junto ao Congresso sua rejeição. A PEC 18 busca diminuir o trabalho infantil de 16 para 14 anos. Vai ser um retrocesso, fazer com que crianças que eram para estar estudando, se formando para que tenham um trabalho melhor no futuro, já comecem a concorrer com seus pais no posto de trabalho. Temos que lembrar que temos 14 milhões de desempregados. Se diminuir de 16 para 14 anos, não tenha dúvida de que esse número de desemprego vai aumentar.

ConJur — Quais são os projetos para os próximos anos? Até o final do mandato?

Ramos Pereira — Fortalecer a atuação do Ministério do Trabalho em temas trabalhistas no Supremo, por meio da nossa assessoria trabalhista que já atua junto ao Procurador-Geral da República. Buscar o reconhecimento de vínculo entre empregados e empresas de plataformas de aplicativos, combater o assédio moral e sexual nas empresas e órgãos públicos e recomendar que as empresas exijam comprovante vacinal para entrar nas suas dependências. A nossa ideia é sempre de proteção dos direitos sociais na relação de trabalho e, junto com o Congresso, continuar essa articulação. Evitar a redução da competência da Justiça do Trabalho, diminuição da atribuição do MPT e garantir que as políticas nacionais de equidade, sejam se gênero, raça ou diversidade, sejam efetuadas na nossa instituição. Também vamos trabalhar junto ao Congresso para aprovar a criação de cargos de procurador.

ConJur — Está defasada a quantidade de procuradores?

Ramos Pereira — Com certeza. Temos hoje, por exemplo, cargos de procurador regional do Trabalho, que se equipara ao cargo de desembargador. Em média, os maiores tribunais têm 10, 12

desembargadores, e as menores procuradorias têm dois procuradores regionais. O número é muito deficiente. Há necessidade de aumento. Vamos buscar junto ao procurador-geral da República para encaminhar um projeto de lei para a criação de cargos de procurador regional.

Date Created

06/02/2022