



RADAR STOCCHÉ FORBES – TRABALHISTA

Outubro 2020

ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Publicada nova redação da Norma Regulamentadora nº 31, que dispõe sobre Segurança e Saúde no Trabalho no Agronegócio

Em 27 de outubro de 2020 foi publicada a Portaria ME nº 22.677/2020, dando nova redação à Norma Regulamentadora nº 31, que trata de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura (“NR 31”).

O novo texto consolida regras aplicáveis ao setor, dentre os quais, pode-se destacar a obrigatoriedade de elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (“PGR”), além de prever que não será mais possível a aplicação de

outras normas, exceto em relação àquelas que estão expressamente mencionadas na nova NR 31, como as regras relativas a caldeiras (NR 13), insalubridade (NR 15), periculosidade (NR 16), inflamáveis e combustíveis (NR 20) e fiscalização/penalidades (NR 28).

Pretende-se, com isso, trazer maior segurança jurídica e mais clareza à aplicação das normas de segurança e saúde do trabalho, tanto para a empresa, quanto para o trabalhador.

Governo revoga 48 atos normativos do extinto Ministério do Trabalho

No dia 23 de outubro de 2020 foi publicada a Portaria ME nº 355/2020 (“Portaria 355”), do Ministério da Economia, revogando 48 atos normativos do antigo e extinto Ministério do Trabalho, com o intuito de desburocratizar o sistema.

Esses atos normativos eram considerados obsoletos e sem impacto relevante às

atividades da atual Secretaria do Trabalho.

Dentre as normas revogadas, estão regras relativas à delegação de competências a membros do extinto Ministério do Trabalho, procedimentos para concessão, registro e arquivo de solicitação de audiência a particulares e sobre a utilização de certidão em substituição ao carimbo “EM BRANCO”.



A Portaria 355 entra em vigor no próximo dia 3 de novembro de 2020.

Nova Nota Técnica do Ministério Público do Trabalho traz recomendações sobre trabalho remoto e home office

O Ministério Público do Trabalho (“MPT”) divulgou a Nota Técnica nº 17/2020 (“Nota Técnica”) do Grupo de Trabalho GT Nanotecnologia da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente de Trabalho.

A referida Nota Técnica possui recomendações para empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, ampliando as diretrizes já existentes sobre tema, introduzidos pela reforma trabalhista.

Dentre as principais recomendações, pode-se mencionar: (i) a previsão do teletrabalho em aditivo contratual; (ii) a observância de regras de ergonomia; (iii) a atenção e cuidado com os

horários para atendimento virtual de demandas do empregador e manutenção da vida privada do empregado (“etiqueta digital”); (iv) o fornecimento de equipamentos e infraestrutura adequados aos trabalhadores; dentre outros.

A informação divulgada pelo MPT é que o órgão irá aumentar a fiscalização das condições dos trabalhadores em regime de teletrabalho, trabalho remoto e home office. Embora sejam diretrizes válidas, de suma importância para orientação da conduta de empregadores e de trabalhadores na condução de suas atividades remotas e implementação de home office, vale lembrar que as diretrizes da Nota Técnica são recomendações e não possuem força de lei.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Adesão a Plano de Demissão Voluntária com ausência de cláusula de quitação geral do contrato de trabalho gera possibilidade de discutir judicialmente outras parcelas

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (“TST”) afastou a eficácia liberatória da transação realizada entre uma companhia de distribuição de energia e um eletricista que aderiu ao PDV.

O eletricista ajuizou reclamação trabalhista requerendo diferenças salariais relativas a progressões funcionais e, em contrapartida, a empresa defendeu que a adesão ao PDV obstaría a pretensão do empregado, alegando ter havido quitação ampla e irrestrita das parcelas relativas ao contrato de trabalho extinto.

O Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), reverteu a decisão de primeira instância,

decidindo em convergência com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (“STF”) de que a transação judicial que importa a rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada acarreta a quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego.

Entretanto, a relatora do recurso de revista interposto pelo eletricista, esclareceu que a tese do STF somente se aplica quando a quitação irrestrita consta expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano e dos demais instrumentos celebrados com o empregado, esclarecendo que no presente caso não há registro de cláusula expressa nesse

sentido, decidindo em favor do eletricista com base na Orientação Jurisprudencial (“OJ”) 270 da Subseção I Especializada em Dissídios

Individuais (“SDI-1”) do TST, esclarecendo que a adesão abrange somente as parcelas e os valores constantes do recibo de quitação.

Constatação de assédio moral permite a conversão do pedido de dispensa em rescisão indireta

Uma ex-empregada, criticada e constrangida pelo chefe geral da empresa em frente a todos seus colegas de trabalho, sendo chamada de “bolorenta”, pediu demissão neste mesmo dia e após ajuizou reclamação trabalhista requerendo a reparação pelo assédio moral sofrido e a nulidade do pedido de demissão.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) acolheu em recurso a pretensão de rescisão indireta, que esclareceu que a

ex-empregada havia pedido demissão em razão da gravidade do assédio e não de sua livre e espontânea vontade.

A empresa interpôs recurso de revista alegando que juntou documento aos autos demonstrando o pedido de demissão por livre vontade da reclamante, entretanto, o recurso não foi admitido em razão de não cumprimento de pressuposto processual, impossível de prosseguir com a análise do recurso.

Repasse de serviço por celular gera o reconhecimento de vínculo de emprego

O TST rejeitou o exame de recurso interposto por uma companhia de distribuição de energia contra decisão em que houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre a empresa e um ajudante de eletricista terceirizado.

Na ação ajuizada pelo eletricista, foi alegado que ele sempre foi empregado da companhia, informando que recebia os dados das ordens de serviço diretamente do centro de distribuição da empresa, por meio de telefone celular e outros aparelhos móveis, sendo que essas ordens eram registradas no sistema da empresa para eventual responsabilização de quem executou o trabalho.

O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) destacou a existência dos requisitos de personalidade e subordinação na relação havida entre a companhia e o eletricista,

“sobretudo pelo fato de os serviços a serem executados serem repassados aos eletricistas por meio do aparelho eletrônico”.

O relator o recurso de revista interposto pela companhia esclareceu que em agosto de 2018 o STF reconheceu a lícitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, mas que o presente caso se distingue da referida tese.

Para o relator, “o reconhecimento do vínculo com a empresa contratante é possível nos casos em que há referência expressa na decisão do TRT à personalidade e à subordinação jurídica com a tomadora de serviços. Nesse caso, não se leva em conta a mera subordinação estrutural ou indireta: é necessário estar comprovada nos autos a subordinação hierárquica direta, presencial ou por via telemática, do trabalhador com a tomadora de serviços.”.





Técnica de enfermagem recebe indenização por danos morais por desempenhar atividades incompatíveis com sua gravidez de risco

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) determinou o pagamento de indenização por danos morais a uma técnica de enfermagem que foi obrigada a realizar atividades incompatíveis com sua gravidez de risco, devidamente comprovada perante o empregador por meio de atestado médico que vedava expressamente a realização de atividades que demandassem esforço físico, como carregar peso, ficar de pé por longos períodos e subir e descer escadas com frequência.

Embora a ação tenha sido improcedente em primeira instância, o acórdão do tribunal

regional salientou que não ficou comprovada que as atividades informadas pela empregada gestante eram compatíveis com a sua situação de risco. Ao contrário, o acórdão destaca as conclusões do laudo de segurança do trabalho, que dispunha que todos os ambientes dos hospitais eram insalubres e que, mesmo a área administrativa era inapropriada, pois demandava que a empregada subisse escadas.

A empresa foi condenada a pagar uma indenização por danos morais no valor de 10 vezes o último salário da trabalhadora, no valor de R\$ 13.640,00.

Contatos para eventuais esclarecimentos:

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO DE SOUZA JUNIOR

E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUCAS MOURA DOS REIS

E-mail: lreis@stoccheforbes.com.br



O Radar Stocche Forbes – Trabalhista tem por objetivo informar nossos clientes e demais interessados sobre os principais temas que estão sendo discutidos atualmente nas esferas administrativa e judicial, bem como as recentes alterações legislativas em matéria trabalhista.

Esse boletim tem caráter meramente informativo e não deve ser interpretado como um aconselhamento legal.

www.stoccheforbes.com.br