

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

Portaria nº 3.733, de 10 de fevereiro de 2020 emitida pelo Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho

O Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho editou portaria com a nova redação da Norma Regulamentadora nº 18, que trata das condições de segurança e saúde no trabalho na Indústria da Construção.

Esta Norma Regulamentadora estabelece diretrizes de ordem administrativa, de planejamento e de organização, que visam à implementação de medidas de controle e sistemas preventivos de segurança nos processos, nas condições e no meio ambiente de trabalho na indústria da construção. Aplica-se às atividades da indústria da construção constantes da seção "F" do Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE e às atividades e serviços de demolição, reparo, pintura, limpeza e manutenção de edifícios em geral e de manutenção de obras de urbanização.

Uma das inovações mais significativas da norma para os empregadores é sobre a maneira de executar os planos de segurança. Antes, a norma descrevia exatamente como seria a estratégia de prevenção, além de dizer o que deveria ser feito para evitar acidentes.

Com o Programa de Gerenciamento de Riscos, o normativo possibilitará a gestão dos riscos existentes pelo responsável pela obra. A elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos fica a cargo de um engenheiro responsável, no caso de obras com mais de sete metros de altura e 10 trabalhadores, ou de um técnico em segurança no trabalho, em empreendimentos menores. Esta obrigação será das construtoras e não de seus fornecedores contratados, mas os fornecedores terão a obrigação de produzir um inventário de riscos de atividades para que eles sejam considerados no programa.

Antes, cada empresa que trabalhasse em uma obra precisava elaborar seu próprio plano de segurança, que nem sempre harmonizava com os demais, causando insegurança. Agora, a construtora responsável pela obra deve ter um Programa de Gerenciamento de Riscos único, que levará em conta os riscos de todos os trabalhadores envolvidos na obra.

Entre as alterações mais importantes está a definição de novos critérios para uso do tubulão, método comum para perfurações profundas na construção civil. A partir da vigência da norma, as empresas terão prazo de 24 meses para abolir o uso do tubulão com ar comprimido, tarefa considerada de alto risco para os trabalhadores. E as escavações manuais ficarão limitadas a 15 metros de profundidade.

Também fica obrigatória a climatização em máquinas autopropelidas (que possuem movimento próprio) com mais de 4,5 mil quilos e em equipamentos de guindar. Os contêineres marítimos originalmente utilizados em transporte de cargas não poderão mais ser usados em áreas de vivência dos trabalhadores, como refeitórios, vestiários ou escritórios de obras. Há ainda novas regras para execução de escavações e para trabalho a quente (soldagem e esmerilhamento, por exemplo).

Por fim, o Governo Federal conferiu um longo período para as empresas adaptarem-se às mudanças, eis que a portaria entrará em vigor apenas em 2021, 1 (um) ano após a data de sua publicação.

Nova medida provisória nº 919 atualiza o valor correspondente ao salário mínimo a partir de fevereiro de 2020

A nova Medida Provisória foi publicada em 31 de janeiro de 2020, com validade a partir 1º de fevereiro deste mesmo ano, atualizando o valor do salário mínimo vigente, que era de R\$ 1.039,00 reais no mês de janeiro, passando a corresponder a R\$ 1.045,00 em fevereiro.

A Medida Provisória em questão, ainda, estabeleceu que o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 34,83 e o valor horário a R\$ 4,75.

Medida provisória nº 905, que estabeleceu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, é prorrogada por mais 60 dias

A Medida Provisória nº 905, de novembro de 2019, que instituiu o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, foi prorrogada por mais 60 dias pelo Congresso Nacional,

sendo sua prorrogação publicada no Diário Oficial da União no último dia 12.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Empregado que assediou sexualmente estagiária é condenado a ressarcir empresa de indenização paga à vítima

A Justiça do Trabalho de Minas Gerais condenou um empregado de uma empresa a ressarcir à organização o valor de R\$ 12.500,00, pago a uma ex-estagiária em indenização por danos morais.

O motivo: assédio sexual praticado pelo empregado contra a estagiária. Na época, o empregado ocupava o cargo de engenheiro ambiental na instituição e era o responsável pela supervisão do estágio da vítima. Após o ocorrido, ela moveu ação contra a empresa, na qual foi celebrado acordo para a indenização por danos morais. O engenheiro também foi condenado a ressarcir à empresa pelo valor das custas processuais pagas naquele processo, correspondente a R\$ 1.259,00.

Após ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais à estagiária, a empresa ingressou com ação de regresso para ressarcimento por danos materiais contra o empregado. Ele ocupava o cargo de engenheiro ambiental desde o ano de 2013 e tinha entre as atribuições a supervisão de estágio profissional na área de Segurança do Trabalho. Foi acusado pela estagiária de ter cometido assédio sexual e moral. Segundo a jovem, ele a assediou sexualmente, mas, como não conseguiu o que queria, passou a persegui-la no local de trabalho, deixando-a isolada e repassando-lhe somente tarefas administrativas, comportando-se de maneira contrária às orientações do Código de Ética da organização.

Na ação de regresso que ajuizou contra o empregado, a empresa pretendia justamente ser ressarcida dos valores pagos à estagiária (danos materiais). afirmou que o empregado se recusou a autorizar o desconto do montante de forma parcelada em seus salários.

Em sua defesa, o engenheiro ambiental disse que a empregadora firmou o acordo com a ex-estagiária na esfera cível antes mesmo de encerrada a fase de produção de provas. Acrescentou que, naquela oportunidade, a empresa sustentou com veemência a inexistência de provas do assédio sexual ou moral contra a ex-estagiária, o

que demonstra ter havido mera liberalidade de sua parte ao celebrar o acordo, sem que houvesse, ao menos, indícios de que ele teria praticado os fatos narrados pela ex-estagiária. Por fim, alegou que, ao depor à Comissão de Ética, a própria ex-estagiária admitiu que não houve violência física ou verbal nas tentativas de aproximação física e que, ao ser questionada, foi clara ao dizer que ele sequer chegou a encostar nela.

O juiz do trabalho, ao examinar a ação ajuizada pela empresa contra o engenheiro, observou que o empregado não concordou com a conclusão da Comissão de Ética, mas reconheceu que lhe foi dada oportunidade de defesa, o que revelou o respeito ao princípio do contraditório e da ampla defesa.

Na sentença, ficou esclarecido que o empregador é responsável pelos atos de seus empregados no exercício do contrato, por ter o dever de assegurar um ambiente de trabalho saudável, nos termos do artigo 932, III, do CC. Dessa forma, foi tido como plenamente justificável o acordo firmado pela empresa com a estagiária, no processo em que a vítima pediu reparação moral pelo assédio sexual e moral praticado pelo supervisor. Além disso, na visão do magistrado, revelou-se pertinente a preocupação externada pela empresa de que poderia sobrevir condenação mais onerosa, caso o processo prosseguisse para a fase de instrução (produção de provas). Nesse cenário, na conclusão do juiz, mostrou-se bem razoável o acordo no qual a empresa se comprometeu a pagar à estagiária o valor R\$ 12.500,00 por danos morais, além de custas processuais.

Sobre as atitudes do engenheiro, o magistrado pontuou que é inegável que causaram prejuízos à empresa, que suportou os custos da ação proposta pela estagiária.

Por todos esses fundamentos, a sentença condenou o engenheiro a restituir à empresa os prejuízos a que deu causa.

STF determina que a Justiça do Trabalho suspenda todos os processos que tratem da validade de norma coletiva que restrinja direitos trabalhistas não previstos na Constituição

O ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, determinou a suspensão de todos os processos na Justiça do Trabalho que tratem da validade de norma coletiva que restrinja direitos trabalhistas não previstos constitucionalmente, inclusive sobre jornada de trabalho de motoristas de transporte de cargas.

A decisão foi tomada nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 381, ajuizada pela Confederação Nacional dos Transportes contra decisões do Tribunal Superior do Trabalho que condenaram empresas ao pagamento de horas extras para motoristas externos.

Em junho de 2016, o ministro havia indeferido a ação, por entender que não houve alteração jurisprudencial contrária a princípios constitucionais nem controvérsia judicial relevante sobre a aplicação do preceito fundamental que se considera violado. Diante de recurso

da autora, o ministro reconsiderou a decisão e aplicou o rito abreviado à ação (artigo 12 da Lei Federal nº 9.868/1999).

Em sua decisão, o ministro reconheceu que a matéria em debate na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 381 e no Tema 1046 é a mesma – a constitucionalidade de normas coletivas de trabalho que restringem ou limitam direitos trabalhistas. Dessa forma, a decisão de suspensão nacional dos processos proferida no âmbito do Recurso Extraordinário nº 1121633, em julho de 2019, atende, de certa forma, o pedido cautelar formulado na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, uma vez que todos os processos que discutem validade de norma coletiva, independentemente do direito trabalhista limitado e desde que não seja constitucionalmente estabelecido, deverão ficar sobrestados até o julgamento do mérito da repercussão geral.

Tribunal Superior do Trabalho admite flexibilização de jornada de trabalho na indústria de panificação de Joinville

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho validou cláusula de convenção coletiva de trabalho que fixou jornada de trabalho de seis horas, de segunda à sexta-feira e doze horas de trabalho aos sábados ou domingos, justificando que esse sistema respeita, ao final, o montante de 220 horas mensais e 44 horas semanais, sem alterar o repouso semanal remunerado, direito garantido aos empregados.

A cláusula normativa foi questionada pelo Ministério Público do Trabalho por meio de Ação Anulatória. De acordo com o *parquet*, o labor nos moldes previstos na norma coletiva aumentaria os riscos de acidente e doenças profissionais, fato esse acolhido pelo Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina.

O Sindicato recorreu dessa decisão destacando que a cláusula respeita os limites constitucionais para negociação sobre compensação de jornada e que o próprio segmento exige a elaboração de regime especial de cumprimento de jornada de trabalho. Enfatizou, também, que nos termos previstos na norma coletiva, o limite semanal de 44 horas estaria reduzido, nesse modelo, para 42 horas.

O relator do caso ressaltou em sua decisão que, muito embora a norma coletiva tenha aumentado a duração do trabalho em um dia – aos sábados ou aos domingos, houve redução nos demais dias de trabalho, sendo totalmente válida a cláusula normativa nesse sentido.

Tribunal Superior do Trabalho afasta reconhecimento de vínculo empregatício de motorista de aplicativo

A 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e empresa especializada, sob o argumento de que o motorista tinha a possibilidade de definir sua própria jornada de trabalho, já que podia ficar offline, com flexibilidade na forma como os serviços eram prestados.

O motorista ajuizou reclamação trabalhista pleiteando o reconhecimento de vínculo de emprego entre julho de 2015 e junho de 2016, o que foi negado pelo juízo de 1º grau. Por outro lado, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo alterou a decisão de origem, destacando que na relação havida estavam presentes os requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, quais sejam, habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Frente a essa decisão, a empresa especializada interpôs Recurso de Revista, argumentando que não atua como uma verdadeira empresa de transporte, mas sim de exploração de plataforma tecnológica, onde os motoristas atuam como parceiros e não como verdadeiros empregados. Ainda, ressaltou que o motorista, ao contratar os serviços de intermediação digital, concordou com os termos e as condições propostos, bem como com a relação que haveria entre as partes.

Como acima destacado, a 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que os serviços eram prestados de forma autônoma, não havendo subordinação. Avaliou que os serviços eram prestados de forma amplamente flexível, sendo que cabia única e exclusivamente ao motorista definir seu horário de trabalho, sem qualquer controle por

parte da empresa especializada. Outro ponto destacado na decisão do tribunal superior foi a reserva ao motorista de valor equivalente a cerca de 75% do valor pago pelo

usuário do serviço, evidenciando uma vantagem remuneratória. Dessa forma, foi restabelecida a decisão do juízo de 1ª instância.

Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro decide que trabalhadora residente fora do país pode ser ouvida por videoconferência

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro deu provimento ao recurso de uma ex-empregada para afastar a extinção do processo sem julgamento de mérito em virtude da ausência da autora à audiência inaugural.

No caso em referência, a autora, após o rompimento do contrato de trabalho com a empregadora, foi morar no exterior e, em virtude da mudança, requereu o adiamento da audiência marcada referente à ação que ajuizou em face da empresa. O pedido foi indeferido pelo juízo de primeiro grau, que determinou o arquivamento do processo diante da ausência injustificada para a audiência inaugural. Inconformada, ela recorreu da decisão.

Ao analisar o recurso, a relatora avaliou como sendo um “motivo poderoso” a alegação da trabalhadora sobre as

dificuldades de comparecer à audiência (distância e gastos elevados com deslocamento). *“Assim sendo, a ausência verificada no caso concreto não pode ensejar a extinção do processo sob pena de violação ao princípio constitucional de acesso à justiça”*, assinalou ela.

A magistrada destacou, ainda, que a ausência do autor, em decorrência da distância, *“pode ser atualizada pela leitura conjunta com o art. 385, §3º do Código de Processo Civil para propiciar o acompanhamento das audiências e o depoimento pessoal por videoconferência ou outro meio tecnológico, garantindo-se o acesso à justiça ao trabalhador sem prejuízo à ampla defesa e ao contraditório”*.

Decisões de primeira instância determinam que cota de aprendizagem e/ou deficiência não podem ser alteradas por norma coletiva

O Sindicato dos Empregados em Empresa de Segurança e Vigilância de Rondonópolis não poderá firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho que altere a base de cálculo da cota de aprendizagem ou que reduza a reserva de vagas para a contratação de pessoas com deficiência. A decisão é resultado de ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho na Vara do Trabalho de Alto Araguaia - Mato Grosso.

Na ação, questionou-se a exclusão da função de vigilante e de transporte de valores da base de cálculo para a contratação obrigatória de aprendizes para as vagas reservadas às pessoas com deficiência e às reabilitadas da Previdência Social.

Ao se defender, o sindicato disse que as empresas estão impossibilitadas de cumprir essas cotas devido à proibição do trabalho de menor de idade e de pessoa com deficiência em atividade perigosa. Além disso, pontuou que menores de 25 anos são impedidos de portar armas na atividade de vigilante. Por fim, sustentou não serem razoáveis as normas que computam, para a apuração das cotas, vagas que não podem ser ocupadas por pessoas com deficiência física ou mental, como as de vigilante, a qual exige agilidade e mobilidade para autodefesa e uso de armas.

Ao decidir a questão, a juíza apontou que a vedação se refere à aquisição de arma de fogo, o que é dispensável no presente caso, além de que, quanto ao porte, a lei autoriza

as empresas de vigilância a obtê-los. Em seguida, esclareceu que a atividade de vigilante deve ser incluída na base de cálculo da cota de contratação de aprendizes, já que há previsão expressa na Classificação Brasileira de Ocupações quanto ao cômputo dessa atividade.

A sentença determinou que a decisão seja aplicada imediatamente, independentemente do trânsito em julgado da sentença. Em caso de descumprimento, fixou multa de R\$ 50 mil por cada instrumento coletivo em desacordo com a decisão, a ser revertida a projetos sociais de iniciativa de órgãos públicos ou entidades sem fins lucrativos, notadamente de cursos de qualificação para jovens aprendizes e trabalhadores com deficiência e reabilitados pela Previdência Social.

Também no Mato Grosso, na mesma Vara do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho obteve a condenação da Federação dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário do Estado de Mato Grosso e outros cinco sindicatos de Cuiabá, Rondonópolis, Barra do Garças, Vale do São Lourenço e regiões por ilegalidade na Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, que excluiu a função de motorista profissional da base de cálculo para a contratação de aprendizes.

Ao apreciar a questão, a juíza esclareceu que o princípio da autonomia sindical não é ilimitado, não podendo ser flexibilizada a base de cálculo da cota de aprendiz.

Essas decisões, de certa maneira, opõem-se ao já decidido, em 2017, pela Seção Especializada de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, em relação à cláusula de norma coletiva que flexibiliza critérios para cálculo de cotas de deficientes.

Naquela ocasião, reconheceu-se a validade de cláusula de convenção coletiva firmada entre os sindicatos de empresas e de trabalhadores de vigilância privada do Tocantins, que fixou como base de cálculo da cota o número de trabalhadores administrativos das empresas.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo entende que plano de saúde pode sofrer alteração contratual sem lesar direito dos trabalhadores

A 3ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo entendeu que a mudança na forma de prestação de plano de saúde ofertado pelo empregador não necessariamente configura alteração lesiva, nos termos do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para o relator, a alteração na forma de custeio do plano de saúde para coparticipação se deu em procedimento licitatório em face do término do contrato anterior, sendo que o reclamante aderiu expressamente às novas condições do plano de assistência médica e esse benefício não se incorpora ao contrato de trabalho.

O reclamante, em sua ação trabalhista, ressaltou que o empregador alterou as condições do plano de saúde de forma unilateral, sem a negociação de qualquer acordo coletivo de trabalho nesse sentido. Reclamante alegou que, por mero comunicado interno, houve reajuste no valor da contribuição ao plano que cabia ao empregado, bem como

Em sua decisão, os ministros destacaram a dificuldade para contratar pessoas com deficiência aptas ao desempenho das funções de vigilância, conforme demonstrado em defesa pelo sindicato patronal. Ressaltou-se ainda que o exercício da função de vigilante, regulada pela Lei Federal nº 7.102/1973, exige determinadas qualidades físicas e mentais dos trabalhadores, inclusive para porte de armas e defesa própria, do local e das pessoas vigiadas – algo considerado incompatível com situação das pessoas com necessidades especiais ou com limitações.

alteração na modalidade do referido plano, passando a ser sob o regime de coparticipação.

Entretanto, a decisão baseou-se em algumas provas produzidas nos autos. De acordo com a decisão do tribunal regional, os valores relativos à coparticipação se deram em razão da aplicação das novas condições do contrato celebrado com empresa operadora de plano de saúde coletivo por meio de processo licitatório, diante do encerramento do contrato anterior e a consequente adesão do reclamante ao novo plano de assistência médica.

O relator do caso ressaltou, expressamente, que não há alteração lesiva ao contrato de trabalho no caso em tela, mas extinção de um plano e, sucessivamente, a contratação de outro.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA
E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY
E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA
E-mail: foliveira@stoccheforbes.com.br

GUSTAVO DE SOUZA JUNIOR
E-mail: gjunior@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI
E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

LUCAS MOURA DOS REIS
E-mail: lreis@stoccheforbes.com.br

Radar

Stocche Forbes

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.

STOCHE FORBES

A D V O G A D O S

São Paulo

Av. Brigadeiro Faria Lima, 4100 • 10º andar
04538-132 • São Paulo • SP
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

Av. Almirante Barroso, 52 • 23º andar
20031-000 • Rio de Janeiro • RJ
+55 21 3609-7900

Brasília

SAU/Sul Quadra 05 • Bloco K • 5º andar
Salas 508/511
70070-050 • Brasília • DF
+55 61 3323-3865

stoccheforbes.com.br