

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

Portaria 210, de 11 de abril de 2019 altera a Norma Regulamentadora nº 22 para inserir exigências de segurança e saúde ocupacional na mineração

A Portaria 210, de 11 de abril de 2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia alterou a Norma Regulamentadora nº 22 para inserir os subitens 22.6.1.1, 22.6.1.1.1, 22.6.1.1.2 e 22.6.1.1.3 com a finalidade de melhorar as normas de segurança e saúde ocupacional na mineração.

A Portaria estabelece a vedação de concepção, construção, manutenção e o funcionamento de instalações destinadas a atividades administrativas, de vivência, de saúde e de recreação da empresa ou

Permissionário de Lavra Garimpeira localizadas nas áreas à jusante de barragem sujeitas à inundação em caso de rompimento, consideradas tais situações de risco grave e iminente e passíveis de interdição da instalação da empresa ou Permissionário de Lavra Garimpeira que esteja em desconformidade com este subitem.

O prazo para as mineradoras se adequarem e aplicarem as novas disposições é de 06 meses.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Justiça do Trabalho de Minas Gerais garante emenda à inicial em acordo extrajudicial

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais reformou decisão proferida pelo juízo de 1º grau que extinguiu sem julgamento do mérito acordo extrajudicial celebrado entre antiga empregada e sua empregadora, baseando referida decisão no fato de, supostamente, haver informações desencontradas no referido acordo.

De acordo com a 3ª Turma, referida decisão não deveria prosperar, uma vez que o fato de, supostamente, haver informações desencontradas, não induz à extinção imediata da petição inicial, conforme parágrafo 1º do artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Para a relatora do caso em tela, deveria ser concedido prazo de 15 dias para emenda à inicial do acordo extrajudicial, conforme artigo 321 do Código de Processo Civil, o que não foi feito. A possibilidade de aditar a petição do acordo extrajudicial possibilitaria o preenchimento dos requisitos legais para homologação do acordo extrajudicial perante à Justiça do Trabalho.

Adicionalmente ao artigo 321 do Código de Processo Civil, a relatora fundamentou sua decisão também nos artigos 4º, 6º e 317 do Código de Processo Civil, todos aplicáveis ao processo do trabalho, conforme Súmula nº 263 do Tribunal Superior do Trabalho.

Empregados contratados em território brasileiro para cruzeiros marítimos no exterior podem optar pela aplicação de lei trabalhista mais favorável

O juízo de 1º grau e a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais decidiram pela aplicação da lei brasileira ao contrato de trabalho de

uma camareira que prestava serviços em cruzeiros marítimos de bandeira estrangeira, por ser mais benéfica à empregada.

A intenção da empresa de cruzeiros marítimos de bandeira estrangeira era aplicar, ao caso em questão, as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, em especial a Convenção do Trabalho Marítimo, alegando, para tal, que a prestação dos serviços se deu no exterior, sendo aplicável a legislação internacional que determina que a competência material é do país da bandeira da embarcação e não a do local da contratação.

Entretanto, o entendimento, tanto do juízo de 1º grau quanto da 10ª turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, é que, em casos como

esses, se aplica a norma mais favorável, conforme Lei Federal nº 7.064/82, reformada pela Lei Federal nº 11.962/2009, que prevê expressamente que a posição predominante é de ser aplicável ao contrato de trabalhador brasileiro que labora no exterior a legislação trabalhista local, salvo se a norma estrangeira por mais benéfica ao empregado.

No caso dos autos em análise, as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho eram mais benéficas se comparadas àquelas previstas na legislação do local de trabalho.

Empresa terá que indenizar empregado por violar direito ao lazer

A Justiça do Trabalho de Minas Gerais condenou empresa a pagar indenização a antigo empregado por violar seu direito ao lazer. O juízo de 1º grau entendeu que houve sobrecarga de trabalho, prejudicando o tempo a ser destinado ao descanso e lazer.

Pelas provas juntadas aos autos, o empregado prestou serviços entre fevereiro de 2014 e outubro de 2018, sendo que trabalhou em diversos feriados e

domingos e ficou alguns períodos sem gozar de folga compensatória.

Ficou provado nos autos que, além do prejuízo material, pela frequência com que ocorria a prestação de serviços fora da jornada de trabalho contratual, o empregado teve seu tempo livre prejudicado, fato esse irreparável, que abalou a moral e o psicológico do profissional. O valor da indenização foi fixado em R\$5.000,00.

Limpeza de banheiros em hotel e motel é atividade insalubre em grau máximo

Em duas decisões recentes, Turmas diversas do Tribunal Superior do Trabalho deferiram o adicional de insalubridade em grau máximo a camareiras de motel de Uberlândia, estado de Minas Gerais, e de hotel de Natal, estado do Rio Grande do Norte. Nos dois casos, as Turmas entenderam que a atividade exercida em ambiente com grande circulação de pessoas se enquadra na hipótese prevista no Anexo 14 da Norma Regulamentadora 15 do extinto Ministério do Trabalho, que trata da insalubridade decorrente do contato com agentes biológicos.

No recurso de revista da camareira do motel de Uberlândia, julgado pela Primeira Turma do TST, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais havia indeferido o adicional por entender que as atividades de higienização de banheiros, troca de enxovais e coleta de lixo realizada pela camareira não se equiparavam à limpeza de banheiros públicos, "*onde há trânsito de inúmeras pessoas não identificáveis*".

O relator do recurso de revista da camareira observou que o entendimento prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho em casos semelhantes é de que as atividades de camareiras e auxiliares gerais de hotéis e motéis se enquadram na regra

contida na Norma Regulamentadora 15 e na orientação constante da Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto ao caso do hotel, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Norte se baseou em laudo pericial produzido em ação coletiva anterior para afastar a insalubridade no ambiente de trabalho da camareira. Destacou, ainda, a utilização de equipamentos de proteção individual suficientes para neutralizar eventual contato com os agentes químicos e biológicos.

No entanto, o relator do recurso da empregada observou que, apesar de o Tribunal Regional ter destacado a existência da utilização de EPIs, o Tribunal Superior do Trabalho tem reiteradamente decidido que a higienização de apartamento de hotel, ambiente com grande circulação de pessoas, autoriza o pagamento de adicional em grau máximo. Assim, a decisão do tribunal regional resultou em contrariedade à Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho.

Ambas as decisões foram unânimes.

Acordo homologado pela Justiça Comum com identidade de partes, pedidos e causa de pedir faz coisa julgada na Justiça do Trabalho

Reclamação trabalhista é extinta sem resolução do mérito no Tribunal Superior do Trabalho. O reclamante pretendia o reconhecimento de vínculo

empregatício na função de vendedor/entregador no período de 01/01/1995 a 30/07/2010, o que foi deferido em primeira instância, apesar da alegação

da reclamada de que os contratos de representação comercial firmados entre esta e a empresa constituída pelo reclamante eram válidos, nos termos da Lei 4.886/65.

Além disso, a reclamada alegou, em sede de recurso de revista, que foram firmados acordos judiciais em ações indenizatórias relativos aos contratos de representação comercial, acordos estes homologados com anuência do reclamante de quitação da relação jurídica havida entre as partes.

Apesar de o Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina ter entendido que os contratos de representação comercial são inválidos, pois foram firmados com meio de burlar a aplicação dos direitos

trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho observou a situação por outro enfoque.

Para os ministros da 4ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, apesar de as ações indenizatórias na Justiça Comum terem sido movidas pelas empresas de representação comercial, estas empresas eram de um único empregado, ou seja, o reclamante e que o pagamento feito nestas ações tem origem no mesmo fato do qual decorre as verbas trabalhistas reconhecidas na ação, qual seja, a prestação de serviços do autor, o que enseja a identidade de partes nas ações, bem como a identidade de pedidos e de causa de pedir, ensejando, assim, o reconhecimento da coisa julgada e a extinção da reclamação trabalhista sem resolução do mérito.

Empresa que deixou de integrar o mesmo grupo econômico em razão de aquisição por empresa distinta não responde por créditos trabalhistas em razão da ausência de solidariedade

O reclamante pleiteia em reclamação trabalhista a responsabilidade solidária de empresa por todo o lapso de seu contrato de trabalho, por pertencer ao grupo econômico de sua empregadora, tendo, assim, se beneficiado de sua força de trabalho.

Entretanto, a empresa alegou que foi integralmente adquirida por empresa estranha à lide e alheia ao grupo econômico de empresas da qual a empregadora pertence.

Já a 8ª turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu pela aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 441 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais que prevê que o sucessor

não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a responsabilização de forma solidária, ainda que limitada ao período anterior à aquisição da empresa por outra não integrante do mesmo grupo econômico que a empregadora, implica em transferência da responsabilidade para o sucessor, afastando, assim, a responsabilidade solidária aplicada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Paraná e determinando a exclusão da empresa do polo passivo.

Supremo Tribunal Federal suspende artigo trazido pela Reforma Trabalhista sobre a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal, deferiu pedido liminar em Ação Direta de Inconstitucionalidade para suspender norma que admite a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em alguns casos.

Para o ministro, estão presentes no caso os requisitos para concessão de liminar, quais sejam, plausibilidade jurídica do direito e do perigo da demora.

Na análise da plausibilidade jurídica do pedido, o ministro observou que as normas impugnadas expõem as empregadas gestantes a atividades insalubres de grau médio ou mínimo e as empregadas lactantes a atividades insalubres de qualquer grau. Destacou, também, que a exposição

se deve ao fato de a norma impor a elas o ônus de apresentar atestado de saúde como condição para o afastamento.

Entendeu que as expressões impugnadas não estão em consonância com diversas garantias constitucionais, entre elas a proteção à maternidade e outros direitos, como licença-maternidade, direito à segurança no emprego assegurado à gestante e normas de saúde, higiene e segurança.

Em sua decisão, o ministro enfatizou que *“a proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”*.

Já o perigo da demora está caracterizado em razão de as expressões questionadas permitirem a exposição de empregadas grávidas e lactantes a trabalho em condições insalubres, o que, segundo o relator, deve ser obstado de imediato. Nas palavras do ministro, *“mesmo em situações de manifesto prejuízo à saúde da trabalhadora, por força do texto*

impugnado, será ônus desta a demonstração probatória e documental dessa circunstância, o que obviamente desfavorece a plena proteção do interesse constitucionalmente protegido, na medida em que sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos”.

Negociado x Legislado: Tribunal Superior do Trabalho reverte decisão de 2ª instância por entender que cláusula de convenção coletiva de trabalho representa alteração lesiva ao trabalhador

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu por reverter decisão proferida pelo juiz da Vara do Trabalho de Olímpia e confirmada em 2ª instância por entender que o previsto em convenção coletiva de trabalho referente a limitação do período de pagamento de quantia complementar ao auxílio-doença implicaria em alteração contratual lesiva ao empregado.

No caso julgado, o empregado fora afastado em 2013 e percebeu a complementação ao benefício por 24 meses, nos termos da norma coletiva; contudo, afirmou que quando do momento da sua contratação, era garantido pelo Regulamento de Pessoal, o recebimento de completo ao benefício do auxílio doença, sem qualquer limitação, motivo pelo qual entendia ter sido lesado.

Em 1ª e 2ª instância decidiu-se pela aplicação do previsto em convenção coletiva de trabalho. No entanto, quando levado a julgamento, o Tribunal

Superior do Trabalho decidiu que a mudança implicou em violação ao artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, de modo que as condições previstas em convenção coletiva de trabalho apenas poderiam ser aplicadas aos empregados admitidos após a alteração, não sendo retroativa.

No entanto, em que pese tal decisão, é necessário salientar a alteração trazida pela Reforma Trabalhista (lei nº 13.467/17) referente ao tema, a qual é objeto do recurso ARE 1.121.633, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, onde se questiona a validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista não assegurado pela Constituição Federal, valorizando o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado.

Em sessão realizada pelo Plenário, fora atribuída repercussão geral ao tema, o que implica dizer que, a partir da decisão a ser proferida, essa será aplicada para todas as causas iguais.

Reforma Trabalhista e horas *in itinere*: Empresa é condenada a danos morais coletivos e deve retomar o pagamento das horas de deslocamento a empregados

Em contrariedade às alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, uma empresa foi condenada em 1ª instância a voltar a efetuar o pagamento de horas de deslocamento (horas *in itinere*) aos seus empregados, bem como a efetuar o pagamento de R\$10.000.000,00 a título de danos morais coletivos a serem revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

A ação foi movida em 2018 pelo Ministério Público do Trabalho de Araraquara, interior de São Paulo, sob o argumento de que a “supressão” do pagamento de tais horas aos trabalhadores teria gerado redução salarial de 10% a 20%, o que implicaria na violação do princípio do não retrocesso social.

Segundo o magistrado, as horas despendidas pelos empregados para chegar até o local do trabalho

podem ser consideradas como horas à disposição do empregador *“pois de nenhuma outra forma a empresa conseguiria contar com a mão de obra necessária para realizar a sua atividade econômica”*.

No entanto, o decidido contraria o texto do artigo 58, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Reforma Trabalhista que dispõe expressamente em sentido contrário, sendo clara ao prever que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno não será computado na jornada de trabalho, ainda que o transporte se dê por meio de transporte fornecido pelo empregador, por não ser tempo à disposição do empregador.

Da decisão cabe recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

EQUIPE RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DO RADAR STOCHE FORBES – TRABALHISTA

DANIELA YUASSA

E-mail: dyuassa@stoccheforbes.com.br

JOSÉ CELSO GUERRA FERRARI

E-mail: jferrari@stoccheforbes.com.br

FERNANDA CURY MICHALANY

E-mail: fmichalany@stoccheforbes.com.br

LARYSSA CARVALHO LOPES

E-mail: llopes@stoccheforbes.com.br

FLÁVIA MARIA VIEIRA DE OLIVEIRA

E-mail: foliveira@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 • Brasil
+55 11 3755-5400

Rio de Janeiro

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

Brasília

SAU/Sul Quadra 05 • Bloco K • 5º andar
Salas 508/511
70070-050 • Brasília • DF
+55 61 2196-7755

stoccheforbes.com.br