

RADAR STOCHE FORBES - TRABALHISTA

ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO

Alterações nas redações das Normas Regulamentadoras nº 1, 7 e 9

O governo aprovou a modernização de regras dispostas em algumas Normas Regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho. As principais alterações visam garantir a segurança dos trabalhadores com medidas de prevenção de riscos ocupacionais e protocolos de ação em caso de exposição aos riscos.

As Normas Regulamentadoras objeto de revisão foram a 1, de disposições gerais, 7, que trata do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional e a 9, que dispõe sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. Os textos foram simplificados para facilitar a compreensão dos empregadores e a burocracia foi reduzida. As alterações possivelmente acarretarão em custos reduzidos para os empregadores. O prazo para entrada em vigor das novas regras é de um ano, sendo que, durante esse período, as regras antigas permanecem válidas.

Na Norma Regulamentadora 1, já revisada no passada, houve uma atualização em seu texto para a inclusão do Programa de Gerenciamento de Riscos, um marco de modernização na área da prevenção de doenças ocupacionais e acidentes, que trará benefícios para todos.

Com esse programa, todos os segmentos da economia farão seus planos de acordo com as diretrizes estabelecidas nessa Norma Regulamentadora, independentemente da área com a qual a empresa trabalha. Para micro e pequenas empresas, bem como para microempreendedores individuais, haverá uma ferramenta online para auxiliar na elaboração do programa.

Esse programa, ainda, não precisará ser renovado todo ano, como ocorre com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. As mudanças no programa ocorrerão sempre que houver alguma mudança no meio ambiente de trabalho. Caso não haja mudanças, a avaliação de riscos será revista a cada dois ou três anos para empregadores que tenham certificações em sistema de gestão de Segurança e Saúde no Trabalho.

Já as alterações feitas na Norma Regulamentadora 7 visam adequar as exigências ao objetivo primordial da norma, que é a saúde ocupacional dos empregados. Por exemplo, a partir da mudança, devem ser exigidos apenas exames médicos que avaliem questões de saúde relacionadas ao trabalho exercido pelo empregado na empresa.

Quanto à prevenção, serão elaborados alguns anexos com protocolos de medidas que devem ser adotadas pelos empregadores para o caso de riscos ocupacionais (como exposição à poeira, a substâncias químicas cancerígenas, radiações ionizantes e trabalho em condições hiperbáricas, como de atividades de mergulho, etc.).

Por fim, com relação à Norma Regulamentadora 9, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais deixará de existir, tendo em vista o Programa de Gerenciamento de Riscos trazido pela Norma Regulamentadora 1. Dessa forma, as alterações nessa norma específica tratam sobre a metodologia a ser utilização para avaliação de riscos ambientais.

Nota Técnica 02/2020 do Ministério Público do Trabalho sobre Covid-19

O Ministério Público do Trabalho, no exercício de suas atribuições, publicou nota técnica dispondo sobre sua atuação no cenário de pandemia da Covid-19.

Pela nota técnica, orienta-se a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho, em suma, da seguinte forma: (i) incentivo à aproximação das autoridades sanitárias e gestores locais da Saúde, inclusive interagindo com os "gabinetes de crise" municipais e estaduais; (ii) incentivo à aproximação das autoridades sanitárias e gestores locais da Saúde, interagindo com os "gabinetes de crise" municipais e estaduais, com vistas a acompanhar as medidas orientativas que vêm sendo adotadas com relação aos estabelecimentos que apresentem população de

trabalhadores mediano, de modo a prevenir e desfavorecer a transmissão comunitária, reforçando a necessidade de acompanhar os Planos Estaduais e Municipais de Contingência; (iii) recomendar empregadores e sindicatos patronais e representativos dos empregados que adotem regras sanitárias severas; (iv) recomendar aos empregadores, sindicatos patronais e representativos dos empregados que negociem acordos coletivos de trabalho prevendo flexibilização de horários, principalmente para grupos vulneráveis, abonos de falta para empregados que se ausentem ao trabalho, mesmo sem atestado médico, mas que tenham apresentado sintomas característicos de Covid-19, dentre outras orientações.

DECISÕES ADMINISTRATIVAS

Ministério Público do Trabalho decide sobre a utilização de aplicativo de mensagens fora do expediente

O Ministério Público do Trabalho firmou Termo de Ajuste de Conduta com empresa do ramo de bebidas, onde a empresa se comprometeu a não tolerar a utilização de grupos de WhatsApp para a cobrança de metas e performance dos seus empregados, ou sobre informações de execução de trabalhos, fora do horário normal de trabalho. Ainda, pelos termos do referido acordo, a empresa deverá divulgar mensalmente, pelo período de 180 dias, nos canais internos de comunicação, que ela não tolera tal prática.

A multa em caso de descumprimento das obrigações é de R\$10.000,00 (dez mil reais) para cada denúncia. Em caso de reincidência, a multa será calculada em dobro, pelo período de dois anos. Se não houver

infrações neste prazo, a punição volta a ter o valor inicial de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

O Termo de Ajuste de Conduta é resultado de um Inquérito Civil Público decorrente de sentença proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Jacareí em um processo individual de um ex-empregado, com o objetivo de apurar se a empresa incorre em conduta que fere o direito de desconexão do empregado do trabalho, configurando possível abuso de poder diretivo. Pela decisão, ficou demonstrado que a empresa usava grupos de WhatsApp para enviar mensagens relativas à execução de trabalhos sem qualquer limite de horário, o que prejudicava os empregados nos seus convívios familiar e social.

DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS

Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro condena empresa ao pagamento de indenização a empregada que recebeu e-mails funcionais enquanto estava em licença-maternidade

A 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro manteve condenação em danos morais a empresa que enviou e-mails à empregada durante o gozo de sua licença maternidade.

Em primeira instância, a empregada alegou que não pôde usufruir da licença-maternidade em tempo integral por ser solicitada a todo o momento pela empregadora. Essa prática violaria os direitos da mulher, prejudicando o recém-nascido, além de trazer grave constrangimento, humilhação e aflição. Devido a isso requereu indenização por dano moral em valor não inferior a R\$ 6.817,10, cinco vezes a maior remuneração recebida.

A empresa se defendeu alegando que nunca exigiu que a profissional trabalhasse durante a licença-maternidade, enviando apenas e-mails no período, mas sem determinação de que as tarefas fossem imediatamente cumpridas. Em determinadas comunicações, a empregada fora apenas copiada, pois elas eram dirigidas a fornecedores. Argumentou que o acesso ao correio eletrônico não provaria que a trabalhadora estivesse de fato desempenhando tarefas, destacando que atividades excepcionais não caracterizam angústia ou abalo emocional.

Por sua vez, o juiz de primeira instância verificou que o bebê nasceu em 21 de maio de 2017, sendo que

existiam e-mails datados de sete dias após o parto solicitando prestação de serviços, assim como outros dos três meses seguintes, período em que continuava em gozo da licença-maternidade. Também foi considerado o depoimento de uma testemunha que confirmou que a empregada continuou atuando na área financeira da empresa quando estava no final da gestação, pois possuía o token do banco. Com base na documentação e no relato, foi arbitrado a indenização por danos morais de R\$10.000,00 (dez mil reais).

Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais reconhece validade de norma coletiva que incluiu adicionais noturno e de periculosidade no piso

O Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais reconheceu a validade de norma coletiva que fixou o piso salarial, nele incorporados os adicionais noturno e de periculosidade. Por unanimidade, o tribunal regional julgou desfavoravelmente o recurso do trabalhador, para manter a sentença que já havia declarado a validade da norma coletiva e, por consequência, negado o pedido do trabalhador de recebimento dos adicionais.

O empregado, que trabalhava como vigia, era remunerado por hora, conforme piso salarial previsto em norma coletiva, cujo valor já incluía os adicionais noturno e de periculosidade. A sentença entendeu que a contratação do autor e a prestação de serviços ocorreram de forma regular, porque em conformidade com as normas coletivas, as quais deveriam prevalecer, nos termos do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, que reconhece a validade das normas advindas da negociação coletiva. E a Turma manteve o entendimento do juízo de primeiro grau, também nesse aspecto

No recurso, o trabalhador não se conformava com a sentença que, ao dar validade ao piso salarial previsto na norma coletiva, indeferiu os pedidos de pagamento dos adicionais noturno e de periculosidade.

Empregado acusado de assédio sexual não consegue reverter justa causa

O Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo considerou correta a dispensa por justa causa de um empregado acusado de assédio sexual por colega em ambiente de trabalho, reformando a decisão de primeira instância.

Ao contrário do juízo de primeiro grau, a 15ª Turma do regional de São Paulo entendeu que a palavra da vítima do assédio tem valor probatório, principalmente se corroborada por outros elementos. O acórdão de julgamento citou ainda a “cultura ocidental machista”, no sentido de ela contribuir com a prática reiterada de assédio contra a mulher.

Em segunda instância, a decisão foi mantida pelo tribunal regional. A relatora observou que restou demonstrado que a trabalhadora teve a licença-maternidade frustrada ao ser impedida de usufruir integralmente do benefício previdenciário, causando dor e humilhação.

O argumento era de que se tratava de salário complessivo – pagamento ao empregado de um valor que engloba vários direitos, sem discriminar o que está sendo pago – o que, entretanto, não foi acolhido pelos julgadores.

Conforme observou o tribunal regional, a norma coletiva pactuada com a anuência da categoria profissional foi expressa ao estabelecer que o valor do salário-hora já incluía o adicional noturno e de periculosidade, o que deve ser considerado válido, também em respeito ao artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Entendeu-se que a norma coletiva, no caso, ao incluir o adicional noturno no valor do salário-hora, beneficiou o empregado nos períodos em que ele trabalhava fora do período noturno. *“O contrário é que poderia resultar em prejuízo, se não ocorresse essa incorporação. Não é a hipótese de salário complessivo, porque a discriminação consta da norma coletiva, que pode ser consultada a qualquer tempo, por quaisquer dos interessados”*, concluiu.

De acordo com o relator do acórdão, há jurisprudência firme no âmbito penal de que o depoimento da vítima, nesse quadro, ostenta caráter de prova. Além disso, também foi realizada sindicância interna que comprovou que a vítima havia noticiado os fatos assim que eles ocorreram e que também abandonara seu turno no meio do expediente. Segundo seu relato, o reclamante estava questionando a trabalhadora sobre mudança no local de trabalho e lhe oferecendo um presente.

Ademais, não houve prova do reclamante para demonstrar seu comportamento habitual em desconformidade com a denúncia.

“Sua linha de argumentação, na sindicância, foi culpar a vítima, dizendo que ela confidenciou fatos relacionados ao comportamento sexual (como estar afastada do pai do seu filho) e que ela agiu de forma estranha e sem justificativa, porque ele apenas conversou sobre assuntos diversos e lhe ofereceu companhia para o jantar. Configurada, pois, a prática de assédio”.

Em seu voto, o relator afirma que *“a submissão da mulher na sociedade patriarcal ocidental machista, inclui, lamentavelmente, sua exposição mais frequente e iterativa ao assédio sexual. A prática*

social ‘mediana’, para não dizer ‘medíocre, ainda reitera padrões de análise e avaliação que desprestigiam a igualdade de gênero e retroalimentam o sistema para torná-lo ainda mais impermeável a evolução”.

O processo foi ajuizado pelo reclamante em fevereiro de 2019, para pleitear a reversão da justa causa, além de pagamento de verbas rescisórias e danos morais. O empregado negou o assédio e afirmou que não houve nenhum tipo de advertência anterior à rescisão e que seguiu com suas atividades normais nos meses seguintes.

Tribunal Superior do Trabalho entende que tomadora de serviços pode ajuizar ação de consignação em pagamento, visando ao pagamento de salários e outras parcelas atrasadas devidas a funcionários terceirizados.

Para a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a tomadora é parte legítima para ajuizar ação de consignação em pagamento por ser a beneficiária do serviço prestado.

A ação foi proposta em novembro de 2011 pela tomadora em face de empresa vigilância e segurança, contratada em novembro de 2008 por meio de licitação. Um ano e meio depois, a empresa começou a dar sinais de desorganização administrativa e instabilidade financeira, atrasando o pagamento de seus empregados. Segundo a parte autora, mesmo com a oportunidade de regularizar a situação, a empresa nada fez, o que a levou a rescindir o contrato de prestação de serviços e a propor ação para pagar judicialmente os débitos trabalhistas dos funcionários da contratada.

Pela proposta, o crédito retido poderia ser abatido proporcionalmente das eventuais parcelas recebidas pelos empregados em ações individuais. A entidade pretendia, com o depósito, desonerar-se de eventual responsabilidade subsidiária decorrente de contrato de natureza civil celebrado com a prestadora de serviço.

O Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro manteve a extinção da ação declarada pelo juízo de

primeiro grau, por entender que a tomadora dos serviços não mantinha relação jurídica contratual com os empregados da prestadora e, portanto, não haveria interesse jurídico nem legitimidade do conselho. Segundo o tribunal regional, trata-se de mera responsabilidade subsidiária, que deverá ser reconhecida em juízo. *“Devedor e interessado é o real empregador”*, concluiu.

Contudo, o relator do recurso de revista, ministro Cláudio Brandão, observou que há responsabilidade da consignante, tomadora, em relação ao contrato de terceirização porque ela é a beneficiária do trabalho prestado pelos terceirizados. Nesse sentido, mesmo não havendo relação jurídica direta entre a contratante e os vigilantes, esta tem legitimidade para propor a ação de consignação e pagamento.

Portanto, decidiu-se, de forma unânime, que a falta de relação jurídica entre o tomador de serviços e os trabalhadores terceirizados não impede que o tomador ajuíze ação para cobrar o pagamento de salários e outras parcelas atrasadas devidas aos terceirizados.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo estabelece que justa causa por piadas ofensivas só pode ser aplicada após investigação

A 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo manteve sentença que revertera dispensa por justa causa motivada por piadas e brincadeiras ofensivas.

Para justificar a dispensa, a empresa alegou incontinência de conduta, em razão das piadas com conotação sexual, e ato lesivo da honra, pois clientes da empresa teriam presenciado algumas das ações inadequadas.

Porém, segundo a desembargadora, relatora do acórdão, *“os tipos legais nos quais se baseou a empresa para demitir o obreiro, ante a gravidade, requerem uma investigação dos fatos, com oitiva dos envolvidos, inclusive o autor, o que não se verificou. Nem mesmo os alegados e-mails recebidos pela ré vieram aos autos”.*

Assim, embora colegas de trabalho tenham reportado comportamento inadequado do

trabalhador por e-mail, a empresa falhou em não investigar os fatos, razão pela qual a sentença foi mantida nesse aspecto.

Com a reversão, o trabalhador passou a fazer jus a todas as verbas que seriam originadas por uma

dispensa sem justa causa, incluindo aviso prévio indenizado; férias, PLR e 13º salário proporcionais e diferenças de FGTS com a multa de 40%.

Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo reconhece vínculo de emprego entre entregador e aplicativo de entregas

A 14ª do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, ao apreciar recurso ordinário interposto pelo autor, reconheceu vínculo de emprego entre um entregador e aplicativo de entregas, reformando decisão de 1º grau.

O reclamante ajuizou ação trabalhista em julho de 2019, após ter sido bloqueado permanentemente do aplicativo, solicitando verbas rescisórias.

A sentença julgou a ação improcedente por entender inexistir subordinação jurídica, vez que o autor tinha autonomia para os dias e horários a serem trabalhados e liberalidade na recusa de pedidos.

Contudo, o desembargador-relator explicou no acórdão que o caso apresentou todos os requisitos para caracterização de vínculo de emprego: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

A personalidade ficou caracterizada pela realização de cadastro pessoal e intransferível, ao passo que os direitos e obrigações financeiras entre as partes comprovam a onerosidade. Da mesma forma, conclui-se que o trabalho não era eventual, pela continuidade na prestação de serviços, essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens).

Em relação à subordinação, o magistrado afirmou que na economia 4.0, sob demanda, a subordinação se configura na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), *“que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso do aplicativo, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores.”*

Banco vai indenizar gerente que sofreu sequestro dentro de casa

Instituição bancária deverá pagar indenização a um gerente administrativo que, ao chegar em casa, foi sequestrado. Em sede de recurso de revista, a 2ª turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a responsabilidade objetiva do banco pelo ocorrido.

Na reclamação trabalhista ajuizada pelo empregado, alegou que foi rendido pelos bandidos e, junto com a esposa e a filha, feito refém sob a mira de revólveres e ameaças verbais durante toda a madrugada. No dia seguinte, os sequestradores levaram os familiares do bancário para outro local para garantir que ele e a gerente-geral da agência iriam obedecer às instruções para efetuar a retirada do dinheiro do cofre do banco. Com a entrega do dinheiro, o empregado e os familiares foram abandonados numa rodovia no município vizinho. Em decorrência do episódio, o empregado foi diagnosticado com estresse pós-traumático e depressão.

Pleiteou o pagamento de indenização pelos danos psicológicos e morais sofridos.

A instituição bancária, por sua vez, alegou que a ação dos bandidos não havia ocorrido no interior da

agência e não tinha relação com o fato de o empregado estar portando dinheiro fora da agência por ordem da chefia imediata. A decisão de primeira instância foi favorável ao empregado, fixando indenização em R\$800.000,00, sendo reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho de Sergipe em sua integralidade, na medida em que o relator entendeu pela não responsabilidade da instituição reclamada.

O Tribunal Superior do Trabalho, por seu turno, reformou a decisão do regional. O ministro relator do recurso de revista interposto pelo empregado destacou que “o sequestro ocorreu em razão da função exercida pelo gerente, que permitia acesso a valores depositados no cofre da agência, criando uma situação de risco”. Para o relator, “é inegável que os profissionais que desenvolvem atividades bancárias estão mais expostos a assaltos e sequestros”, reconhecendo a responsabilidade objetiva da instituição bancária, determinando o retorno dos autos para o regional, com vistas a apurar o valor da indenização.

Gestante consegue anular pedido de demissão e obtém direito à estabilidade provisória

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma empregada à estabilidade provisória em decorrência de gravidez confirmada após pedido de demissão.

A empregada afirmou que, em razão dos constantes desentendimentos entre ela e o gerente do supermercado em que atuava, solicitou à chefia a transferência imediata para outro local de trabalho. O pedido foi negado, e ela foi informada que, se quisesse sair, teria de pedir demissão. Todavia, quatro meses depois do pedido de demissão, a empregada obteve a confirmação da gravidez de 17 semanas e ajuizou a ação para pedir a nulidade do pedido de demissão e o reconhecimento do direito à estabilidade provisória, mediante a reintegração ao emprego ou o pagamento da indenização substitutiva.

O Tribunal Regional do Trabalho de Goiás manteve a improcedência da pretensão, por entender que a

concepção poderia não ter ocorrido antes do pedido de demissão. Ainda de acordo com o regional, a extinção da relação de emprego se deu por vontade da própria empregada e, por tal motivo, não havia garantia de emprego.

Para o Tribunal Superior do Trabalho, *“mesmo havendo dúvida sobre o início da gravidez, a jurisprudência do TST prioriza a garantia constitucional da estabilidade provisória, de modo a proteger o bebê (nascituro)”*. Seguiu afirmando que apesar de a rescisão contratual ter ocorrido por livre vontade da empregada, o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido que o momento do conhecimento da gravidez pelo empregador ou pela própria gestante não retira dela o direito à estabilidade.

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