

# TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 9, de 15.12.2021.

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

### Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira  
[cmadureira@tortoromr.com.br](mailto:cmadureira@tortoromr.com.br)

Nestor Saragiotto  
[nsaragiotto@tortoromr.com.br](mailto:nsaragiotto@tortoromr.com.br)

Rodrigo de Souza Macedo  
[rmacedo@tortoromr.com.br](mailto:rmacedo@tortoromr.com.br)

Contato  
[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Estabelece que ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, exigir quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente comprovante de vacinação, certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

Prevê ainda que, considera-se prática discriminatória a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores, assim como a demissão por justa causa de empregado em razão da não apresentação de certificado de vacinação, e estabelece outras orientações.

Publicada no Diário Oficial da União em 01.11.2021, Edição Extra, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

## 1. Legislação

### Exigência de documentos pelo empregador - Comprovante de vacinação - COVID-19 - Orientação

■O Ministério do Trabalho e Previdência editou a Portaria nº 620, de 01 de novembro de 2021, que menciona que a não apresentação de cartão de vacinação contra qualquer enfermidade não está inscrita como motivo de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, nos termos do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada

Legislação trabalhista - Simplificação de normas infralegais - Regulamentação - Consolidação

■ **O Presidente da República editou o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista sobre os seguintes temas:**

I. Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais;

II. Prêmio Nacional Trabalhista;

III. Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico - eLIT;

IV. Fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho;

V. Diretrizes para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;

VI. Certificado de aprovação do equipamento de proteção individual, nos termos do disposto no art. 167 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

VII. Registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da Consolidação das Leis do

Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943;

VIII. Mediação de conflitos coletivos de trabalho;

IX. Empresas prestadoras de serviços a terceiros, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X. Trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

XI. Gratificação de Natal, nos termos do disposto na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965;

XII. Relações individuais e coletivas de trabalho rural, nos termos do disposto na Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;

XIII. Vale-transporte, nos termos do disposto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985;

XIV. Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, nos termos do disposto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;

XV. Situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

disposto no § 2º do art. 5º, nos § 1º a § 4º do art. 9º e no art. 12 da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982;

XVI. Repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, nos termos do disposto na Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949;

XVII. Relação Anual de Informações Sociais - RAIS; e

XVIII. Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

E institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018, e estabelece outras orientações.

Publicada no Diário Oficial da União em 11.11.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) – Benefício fiscal – Alteração

■O Decreto nº 10.854, editado em 10 de novembro de 2021, dentre outros assuntos, em seu artigo 186 alterou as regras de incentivo fiscal de Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) referente ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), previstos nos artigos 644 e 645 do Decreto nº 9.580, de 2018, Regulamento do Imposto de Renda (RIR).

A referida alteração entra em vigor a partir de 11.12.2021.

Publicada no Diário Oficial da União em 11.11.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

### FGTS – Débitos originários de notificações lavradas por auditores fiscais do trabalho – Inscrição em dívida ativa – Regulamentação

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) e a Procuradora-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) editou a Portaria Conjunta nº 5, de 08 de novembro de 2021, que Regulamenta a remessa de créditos de autos de infração e de notificações de débito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

e da Contribuição Social da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, lavrados por Auditores-Fiscais do Trabalho às unidades da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

**Esta Portaria entra em vigor trinta dias após a data de sua publicação.**

Publicada no Diário Oficial da União em 11.11.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

**Inspeção do Trabalho - Forma de atuação**

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 547, de 22 de outubro de 2021, que disciplina a forma de atuação da inspeção do trabalho e dá outras providências.

**As orientações sobre os protocolos de segurança e do procedimento especial de segurança institucional entram em vigor em 03 de janeiro de 2022, e quanto às demais disposições, em 10 de dezembro de 2021.**

Publicada no Diário Oficial da União em 11.11.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

**Trabalhista - Administração trabalhista - Processos administrativos - Disposição**

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 667, de 8 de novembro de 2021, em são regeidos os seguintes temas:

I. A organização e a tramitação dos processos administrativos de auto de infração e de notificação de débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social, na forma estabelecida pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

II. O Sistema Eletrônico de Processo Administrativo Trabalhista para o trâmite de autos de infração e de notificações de débito do FGTS e da Contribuição Social e a prática de atos processuais eletrônicos;

III. A imposição de multas administrativas previstas na legislação trabalhista;

IV. A emissão da Certidão de Débitos Trabalhistas;

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

V. O procedimento para autorização do saque de FGTS pelo empregador, quando recolhido a empregados não optantes; e

VI. Os procedimentos administrativos de oferta de vista e cópia e de verificação anual dos processos físicos e estabelece outras orientações.

Esta Portaria entra em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Publicada no Diário Oficial da União em 11.11.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Regulamentação trabalhista - Inspeção do trabalho - Disposições

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho.

Publicada no Diário Oficial da União em 11.11.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Segurança e saúde no trabalho - Procedimentos

■O Ministério do Trabalho e Previdência (MPT) editou a Portaria nº 672, de 08 de novembro de 2021, que disciplina os procedimentos, programas e condições de segurança e saúde no trabalho, no que se refere a:

I. Procedimentos de avaliação de equipamentos de proteção individual, previstos na Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06);

II. Regulamento técnico sobre o uso de equipamentos para proteção respiratória;

III. Segurança e saúde dos motoristas profissionais do transporte rodoviário de cargas e coletivo de passageiros;

IV. Cadastramento de empresas e instituições que utilizam benzeno e indicador biológico de exposição ocupacional ao benzeno;

V. Embargos e interdições;

VI. Estrutura, classificação e regras de aplicação das normas regulamentadoras - NR de segurança e saúde no trabalho;

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

VII. Procedimentos para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho; e

VIII. Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT e dá outras providências.

Esta Portaria entra em vigor em 10 de dezembro de 2021.

Publicada no Diário Oficial da União em 11.11.2021, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

## 2. Temas em Destaque

■ **Marco Regulatório Trabalhista Infralegal desburocratiza, traz modernidade, praticidade e celeridade, sem perda de direitos trabalhistas**

Entenda os principais tópicos dos normativos que também simplificaram Auditoria-Fiscal, Inspeção, Fiscalização, Registro eletrônico de ponto, Vale-alimentação e CTPS, entre outros.

Para facilitar a compreensão dos normativos que compõem o Marco Regulatório Trabalhista, assinado no último dia 10, pelo presidente Jair

Bolsonaro, técnicos do MTP compilaram as principais alterações das 15 normas, que vão facilitar a vida dos trabalhadores e dos empregadores.

### **Competências da Auditoria-Fiscal do Trabalho (art. 16 do Decreto nº 10.854 de 2021)**

A fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho é competência exclusiva da Auditoria-Fiscal do Trabalho, autoridades trabalhistas nos termos da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002.

A previsão normativa tão somente ratifica o que já determina o artigo 21 da Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seus artigos 155, 156 e 626, e a Lei 10.593/2002, em seu Art. 11, §1º.

A consolidação normativa traz definitivamente a segurança jurídica aos administrados sobre a competência para fiscalização do trabalho, realizada por servidores integrantes da carreira de auditor-fiscal do trabalho.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

Assim, a competência da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho é exclusiva, sendo inconstitucional e ilegal a atuação legislativa e administrativa de outros entes federativos em referido âmbito.

### **Prioridade ao Planejamento da Inspeção do Trabalho (§5º, art. 18 do Decreto nº 10.854 de 2021)**

As mudanças primam pela atuação em atendimento prioritário ao planejamento da fiscalização em relação àquelas provenientes de denúncias, requisições ou pedidos de fiscalização, haja vista nele restarem previstas ações em consonância com as diretrizes estratégicas da Inspeção com vistas ao atendimento da sua missão institucional. De todo modo, há situações, taxativamente previstas, de atendimento de demandas pela Inspeção do Trabalho que se sobrepõem ao planejado, trata-se de irregularidades de demandam atuação urgente em face da gravidade das violações envolvidas, o que, sobre outro prisma, garante maior solidez e segurança para as unidades descentralizadas de fiscalização quando da triagem, organização e execução das ações fiscais.

### **Modelo estratégico de atuação da Inspeção do Trabalho (art. 19 do Decreto nº 10.854 de 2021)**

O planejamento da Inspeção do Trabalho contemplará atuação estratégica por meio de Ações Especiais Setoriais (AES) para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças relacionadas ao trabalho e de irregularidades trabalhistas, com abordagem proativa, preventiva e coletiva, tendo por base o diálogo setorial e interinstitucional.

A atuação estratégica por meio de Ação Especial Setorial não constitui pré-requisito para realização de quaisquer fiscalizações, tampouco procedimento obrigatório de atuação da Inspeção do Trabalho, assim como não autoriza o descumprimento das normas de proteção ao trabalho, inclusive as de segurança e saúde no trabalho.

### **Procedimentos de Fiscalização**

Quanto aos procedimentos de fiscalização, além da atuação preventiva, destacam-se os dispositivos atinentes:

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

Art. 21 do Decreto 10.854 de 2021: à autuação pela Inspeção do Trabalho, o qual prevê a indicação expressa dos dispositivos legais e infralegais ou as cláusulas de instrumentos coletivos que houverem sido infringidos, bem como vedação para determinar o cumprimento de exigências que constem apenas de manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres;

O Capítulo IX do Decreto nº 10.854/2021 estabelece diretrizes às empresas prestadoras de serviços a terceiros, cujas relações de trabalho deverão observar as regras ora publicadas.

#### **Livro de Inspeção do Trabalho (LIT) – art. 11 do Decreto nº 10.854 de 2021**

O LIT passará a ser emitido de forma eletrônica (eLIT), com o objetivo de tornar ágil a comunicação entre administração e administrado, com desenho do sistema, alinhado à Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019), e garantia de tratamento diferenciado para microempresas e empresas de pequeno porte. A implementação ocorrerá a partir do desenvolvimento da

solução de tecnologia e disciplina-mento por meio de ato do Ministério do Trabalho e Previdência.

#### **Prêmio Nacional Trabalhista – art. 10 do Decreto nº 10.854 de 2021**

Inova-se ao se instituir o Prêmio Nacional Trabalhista, para prestigiar e fomentar iniciativas e estudos por parte dos Auditores-Fiscais do Trabalho.

#### **Registro Eletrônico de Ponto (REP e CAREP)**

O Decreto nº 10.854, de 10.11.21 e a Portaria 671, de 08.11.21, trouxeram nova regulamentação sobre o registro eletrônico de controle de jornada, classificados em três tipos de registradores: REP-C Registrador Eletrônico de Ponto Convencional, REP-A Registrador Eletrônico de Ponto Alternativo e REP-P Registrador Eletrônico de Ponto via Programa (artigo 75 da Portaria 671, de 08.11.21).

Foram mantidas as disposições referentes ao controle manual e ao controle mecânico de jornada, os quais passam a ficar centralizados em um único normativo que abarca, também, os controles eletrônicos de jornada, conforme a Portaria 671, de 08.11.2021.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

A regulamentação desburocratiza sem perda da segurança jurídica nos controles de jornada. O novo REP-P possibilitará aos empregadores disponibilizar registradores de ponto com a utilização das novas tecnologias, como a marcação de ponto mobile. O REP-C, modelo criado pela Portaria 1.510, de 21.08.09, continuará existindo e atendendo às necessidades dos vários setores da economia, em especial, para os estabelecimentos e plantas produtivas fixas. A negociação coletiva continua a ser contemplada e celebrada, ao permitir a autocomposição na formulação dos sistemas REP-A, por meio de instrumentos coletivos de trabalho.

A Portaria nº 671, de 08.11.21 não prevê a obrigatoriedade do empregador em efetuar o cadastro de Equipamento Convencional Registrador Eletrônico de Ponto – REP ao sistema CAREP (exigência antes contida no artigo 20 da Portaria 1.510, de 21.08.09). Ressalta-se que a Portaria nº 373, de 25.02.11 já não o exigia para os Sistemas Alternativos de controle de jornada. Os fabricantes permanecem com a obrigação de realizar o registro dos modelos de equipamentos REP convencionais junto ao Ministério do Trabalho e Previdência (art. 92, da Portaria 671 de 08.11.21), bem como

os empregadores permanecem com a obrigação de possuir Atestado Técnico e Termo de Responsabilidade emitido pelos fabricantes ou desenvolvedores dos equipamentos ou programas quando utilizarem sistemas de registro eletrônico de ponto (art. 89, § 4º da Portaria 671 de 08.11.21).

Os instrumentos normativos devem acompanhar a dinâmica do mercado e o desenvolvimento tecnológico, funcionando como um elemento norteador para a manutenção da segurança jurídica dos atores envolvidos. Assim, o Decreto e a Portaria cumprem seu papel de modernizar os controles de jornada, na medida em que abarca o desenvolvimento tecnológico e mantém a segurança jurídica, imprescindível nas relações de emprego e trabalho.

### **Aprendizagem**

A Portaria 671, de 08.11.21, consolida as normas infralegais da Aprendizagem Profissional em relação à matéria trabalhista e à formação técnico-profissional. Em destaque, a alteração dos procedimentos de habilitação de entidades qualificadoras e de autorização de cursos de aprendizagem e a ampliação das regras para a

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

oferta da Aprendizagem na modalidade à distância.

Em temas exclusivos da Inspeção do Trabalho, o novo dispositivo abarcou a Portaria nº 693, de 23.05.17, que dispunha sobre o cumprimento alternativo da cota de aprendizagem, estimulando a inclusão social pela Aprendizagem Profissional, e transportou para o nível de Portaria importantes procedimentos fiscais previstos em Instrução Normativa, tais como os requisitos do contrato de aprendizagem, as regras para centralização e transferência de aprendizes, as hipóteses de rescisão de contrato do aprendiz, a garantia provisória de emprego do aprendiz, a impossibilidade de alteração da cota por instrumento coletivo, as regras para a suspensão de entidades e cursos e para descaracterização do contrato de aprendizagem.

Outras inovações: inclusão de competências socioemocionais como diretriz para o desenvolvimento dos cursos de aprendizagem; aumento da carga horária teórica voltada ao desenvolvimento de competências técnicas, ampliação das hipóteses de execução de cursos na modalidade à

distância; possibilidade de que os estabelecimentos de prestação de serviços a terceiros realizem as atividades práticas dos contratos de aprendizagem na empresa contratante do serviço terceirizado; além da desburocratização e simplificação do processo de análise do requerimento de Habilitação das Entidades Qualificadoras.

### **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**

Havia 12 portarias vigentes que tratavam de emissão e de registro na CTPS. A Portaria SPPE nº 85 de 18.06.18, por exemplo, previa procedimentos distintos para emissão de carteira de trabalho para estrangeiros, dependendo da sua nacionalidade, tipo de visto no país ou residência em área de fronteira. O processo foi unificado. Também foi simplificada a apresentação da documentação por parte do cidadão, nos casos excepcionais de emissão do documento físico, bem como a utilização do CPF como identificação única.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

Destaca-se que a emissão de CTPS física é residual. Qualquer pessoa com CPF pode acessar sua Carteira de Trabalho Digital por meio do aplicativo. A partir de 23 de setembro de 2019, a CTPS em meio físico não é mais necessária para a contratação na grande maioria dos casos. Para o trabalhador, basta informar o número do CPF no momento da contratação. Para o empregador, as informações prestadas no eSocial substituem as anotações antes realizadas no documento físico.

A previsão atual é de que haja a emissão de carteira em papel apenas para os trabalhadores identificados em condições de trabalho análogas à de escravidão.

### **Segurança e Saúde no Trabalho**

A Portaria nº 672 de 21 consolidou grande parte da matéria de segurança e saúde no trabalho em um único ato administrativo. Vale ressaltar que as Normas Regulamentadoras permanecem em legislação apartada.

### **Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)**

Foi incluída a possibilidade de abertura do arranjo de pagamentos no âmbito do PAT, viabilizando, assim, a entrada de empresas para a realização do credenciamento dos restaurantes e supermercados. Também foi inserido dispositivo específico para vedar às empresas jurídicas beneficiárias do PAT o recebimento de qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos. Há também a previsão de portabilidade do instrumento de pagamento para operadora de preferência do trabalhador e interoperabilidade entre as empresas emissoras dos instrumentos de pagamentos, aumentando as possibilidades de estabelecimentos disponíveis para os trabalhadores. Para que não ocorra insegurança jurídica em relação aos contratos vigentes, a proposta estabelece um prazo de 18 meses para que as empresas se adequem às alterações. Inseriu-se dispositivo estabelecendo que o benefício deverá ser integralmente utilizado pelo trabalhador, mesmo após a rescisão de seu contrato de trabalho com a beneficiária. Ainda, o programa passou a privilegiar o trabalhador com menor renda, tendo em vista que limita a dedução no imposto

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

de renda pessoa jurídica das despesas de custeio com o programa apenas aos trabalhadores que ganham até 5 salários-mínimos. Além disso, a referida dedução só alcançara a parcela do benefício correspondente ao valor máximo de um salário-mínimo.

### Vale-Transporte

A principal mudança se refere à previsão da concessão do benefício aos empregados domésticos, cujas regras foram modificadas pela Lei Complementar nº 150, de 01.06.15, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Pela regra do art. 19, parágrafo único, da LC nº 150/15, o benefício do Vale-Transporte poderá ser substituído, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa. Dessa forma, essa exceção à vedação de antecipação em dinheiro, já prevista em lei, passou a figurar na proposta.

Na redação até então vigente, os empregados devem informar às empresas, anualmente, dados pessoais tais

como endereço e meios de transporte mais adequados para o deslocamento. Por sugestão da consulta pública, a exigência deixa de ser anual, visto que tais dados não mudam com tanta constância, passando a ser exigidos apenas quando houver mudança de fato que o justifique.

### Gratificação Natalina

A matéria é atualmente regulamentada pelo Decreto nº 57.155, de 3.11.65 e o texto proposto foi reproduzido como o vigente, sendo renumerados os artigos e as remissões e atualizado o vernáculo, permanecendo inalteradas as regras vigentes. Conforme sugestão da consulta pública, foi acrescentada a possibilidade de compensação de adiantamento de gratificação com outro crédito de natureza trabalhista, em caso de rescisão de contrato, em consonância com a Lei nº 4.749, de 12.08.65.

### Relações de trabalho - Registro Sindical e Mediações Coletivas de Trabalho

No âmbito dos normativos que integram o Marco Regulatório Trabalhista Infralegal, foi publicada a Portaria /MPT nº 671, de 08.11.21, que

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

trouxe inovações no campo das relações do trabalho, sobretudo no que se diz respeito às mediações coletivas de trabalho e aos procedimentos para registro de entidades sindicais e de empresas de trabalho temporário.

Sobre o registro de empresas de trabalho temporário, por exemplo, a redação foi simplificada para se adequar às alterações promovidas pelas Leis nº 13.467/2017 e nº 13.726/2018. Assim, deixaram de ser exigidos documentos como a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, a certidão negativa de débito previdenciário – CND, e a prova de recolhimento da contribuição sindical patronal.

Destaca-se, também, no texto do marco normativo, a possibilidade de realização de mediações de conflitos coletivos de trabalho de forma virtual, através do emprego de recursos tecnológicos de transmissão de sons e imagens em tempo real. Com isso, ampliou-se o alcance da prestação desse serviço ao possibilitar a sua realização em locais onde não existem unidades de relações do trabalho ou servidores habilitados a desempenhar tal função.

No que se refere ao registro de entidades sindicais no Ministério do Trabalho e Previdência, o normativo possibilitou tanto a eliminação de formalidades e exigências, quanto a aplicação de soluções tecnológicas para simplificar e dar celeridade aos processos, seguindo diretrizes de desburocratização, princípio de transparência, e presunção de boa-fé.

Foram dispensados, por exemplo, documentos comprobatórios pertinentes às informações de diretoria, endereço ou filiação, bem como registro em cartório da Ata de apuração, eleição e posse dos dirigentes, bastando apenas a declaração da entidade.

Outra inovação foi o incentivo à reestruturação do sistema sindical pela aglutinação de entidades, uma vez que os pleitos de incorporação e fusão agora têm prioridade de tramitação. Além disso, o normativo previu a disponibilização eletrônica da Certidão Sindical, antes assinada manualmente e enviada às entidades sindicais pelo sistema dos Correios.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

A nova Portaria permite a automatização de atualização de dados pene- res, por meio do portal de serviços gov.br. A novidade impactou direta- mente na eficiência e produtividade da equipe, já que os servidores, antes designados a analisar as mais de 5 mil solicitações anuais dessa cate- goria, puderam ser realocados em ou- tras atividades que necessitavam de apoio.

**Ministério do Trabalho e Previdência em 22.11.2021.**

### 3. Relações Trabalhistas

**Destacamos nesta edição as principais decisões do Supremo Tribunal Federal (STF)**

#### ■ Rede questiona portaria que proíbe demissão por ausência de compro- vante de vacinação

O partido Rede Sustentabilidade ajuiz- ou, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 898, contra dispositivos da Portaria 620 de 2021 do Ministério do Trabalho e Previdência que proíbem as empresas de demitir por justa

causa empregados que não apresen- tarem certificado de vacinação.

A norma considera prática discrimi- natória a exigência de certificado de vacinação em processos seletivos e a demissão por justa causa de em- pregado em razão da não apresenta- ção do documento. Autoriza, ainda, os empregadores a oferecer testagem periódica que comprove a não conta- minação pela covid-19, ficando os trabalhadores, nesse caso, obrigados à realização do teste ou à apresenta- ção de cartão de vacinação

#### Saúde coletiva

Segundo o partido, a portaria ultra- passa os limites do poder regula- mentar, pois medidas que limitem o acesso à relação de trabalho ou à sua manutenção devem ser previstas em lei, e não em ato infralegal. O Con- gresso Nacional, no entanto, ainda não deliberou especificamente sobre o tema.

No aspecto material, o partido afirma que a portaria viola os preceitos fun- damentais do direito social à saúde, especialmente no que diz respeito aos riscos inerentes ao trabalho.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

Para o partido, é preciso que se encare a vacinação contra doença altamente contagiosa e infecciosa como uma medida de saúde coletiva.

“Diante da evolução do enfrentamento à pandemia e à tendência apontada pela Justiça Trabalhista, o governo federal tenta, via ato infralegal, impedir a interpretação mais razoável da Consolidação das Leis do Trabalho, sobretudo das normas que regulam a demissão por justa causa, para fazer prevalecer sua opção negacionista e antivacina”, sustenta.

### Outras ações

O Partido Socialista Brasileiro (PSB), o Partido dos Trabalhadores (PT), o Solidariedade e o Partido Novo também ingressaram no Supremo contra a Portaria 620 de 2021 do Ministério do Trabalho e Previdência. Na ADPF 900, o PSB argumenta que, embora a dispensa por justa causa seja medida drástica em relação ao trabalhador que se recusa a vacinar, a decisão é adequada para proteger os demais empregados, os clientes que transitam no estabelecimento empresarial e a própria sociedade. Para o PT, autor da ADPF 901, a portaria fere o direito coletivo à saúde e ao meio ambiente seguro de trabalho e usurpa a competência da União para legislar

sobre a matéria (direito do trabalho e direito à saúde). Os mesmos argumentos são reiterados na ADI 7022 pelo Solidariedade e na ADPF 904, pelo Novo.

STF em 03.11.2021.

### Destacamos nesta edição as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

#### ■ Gerente de TI não receberá por horas de sobreaviso aos fins de semana

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) rejeitou o recurso de embargos de um gerente de Tecnologia da Informação (TI) da Petro Rio S.A., no Rio de Janeiro (RJ), que pretendia receber horas de sobreaviso relativas aos fins de semana. Para a maioria do colegiado, ele exercia cargo de confiança e, portanto, não tem direito à parcela.

Processo: E-RR-10070-04.2015.5.01.0065.

TST em 04.11.2021.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

■ **Transtorno afetivo bipolar de bancária tem causas multifatoriais**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o agravo de uma empregada do Itaú Unibanco S.A. de Goiânia (GO) contra decisão que negara seu pedido de indenização, baseado no agravamento de seu quadro de transtorno afetivo bipolar.

Segundo as instâncias inferiores, não ficou comprovado o nexo de causalidade ou de concausalidade entre a doença e o trabalho.

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-AIRR-10807-57.2017.5.18.0002.

TST em 05.11.2021.

■ **Auxiliar de construção civil não receberá adicional de insalubridade por manuseio de cimento**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à MRV Construções o pagamento de adicional de insalubridade a um auxiliar de produção de Porto Alegre (RS). Para o órgão, o manuseio de cimento, em razão de atividade inerente à construção civil, não gera direito à parcela, por ausência

de previsão em lei ou em normas reguladoras.

O relator do recurso de revista da construtora, ministro Caputo Bastos, explicou que, conforme a Súmula 448 do TST, para que o empregado tenha direito ao adicional, além do laudo pericial, é necessário que a atividade seja classificada como insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. Diante da ausência de previsão nesse sentido no Anexo 13 da Norma Regulamentadora 15, o TST firmou o entendimento de que o manuseio de massa de cimento para uso na construção civil não gera direito ao adicional.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-21198-49.2018.5.04.0027.

TST em 09.11.2021.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501

### ■ Motorista de aplicativo não consegue reconhecimento de vínculo de emprego

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um motorista do Rio de Janeiro (RJ) que pretendia o reconhecimento de vínculo de emprego com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. A decisão baseou-se na jurisprudência do TST que veda o reexame de fatos e provas.

#### **Sem autonomia**

Na reclamação trabalhista, o motorista sustentou que a Uber não é uma empresa de tecnologia, mas de transporte privado individual, em que os motoristas não têm nenhuma autonomia. Segundo ele, eles são escolhidos por processos seletivos e recebem salário mediante o repasse das comissões dos valores das corridas, definidos pela plataforma. De acordo com sua argumentação, a relação entre o passageiro e o aplicativo é de consumo e não passa pelo motorista.

#### **Off-line**

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) julgaram improcedente o pedido de vínculo, por entenderem que o serviço era prestado sem habitualidade e de forma autônoma e que não havia subordinação jurídica entre o aplicativo e o trabalhador. Entre outros pontos, o TRT considerou que, de acordo com o depoimento do motorista, o aplicativo permitia que ele ficasse off-line o tempo que quisesse, o que evidenciaria a liberdade e a autonomia de poder definir dias e horários de trabalho e de não ser obrigado a aceitar as viagens sugeridas pelo aplicativo.

#### **Provas**

O relator do agravo pelo qual o motorista pretendia rediscutir o caso no TST, ministro Alexandre Ramos, explicou que o TRT concluiu pela ausência de vínculo a partir do exame das provas e que, de acordo com a Súmula 126 do TST, é incabível o recurso de revista para reexame de fatos e provas. Ausente esse pressuposto de

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

admissibilidade, prevalece a decisão do Tribunal Regional.

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042.

TST em 16.11.2021.

■ **Técnica de laboratório não poderá sacar todo o saldo do FGTS em razão da pandemia da covid-19**

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o pedido de uma técnica de laboratório de Pesqueira (PE) para sacar todo o saldo da sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em razão da pandemia da covid-19. O colegiado concluiu que o saque dos depósitos do Fundo está limitado a R\$ 1.045 por trabalhador, conforme previa a Medida Provisória (MP) 946/2020, editada pelo governo federal para regulamentar a movimentação dos recursos do FGTS no período da pandemia.

A decisão foi unânime.

Processo: AIRR-578-19.2020.5.06.0341.

TST em 19.11.2021.

■ **Mantida validade de acordo entre banco e gerente de relacionamento com quitação geral do contrato**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a validade de um acordo firmado entre o Banco Santander (Brasil) S.A. e uma gerente de relacionamento para dar quitação geral de todas as parcelas que decorreriam da relação de emprego. Para o colegiado, se a avença tem por finalidade a quitação total do contrato, não é possível sua homologação apenas parcial, como haviam decidido as instâncias anteriores.

Para a Quarta Turma do TST, o acordo, assinado pelas duas partes e apresentando conjuntamente em juízo com pedido de homologação, demonstra a anuência mútua dos interessados em pôr fim ao contrato. Desse modo, compete ao Judiciário homologá-lo ou rejeitá-lo integralmente. “Sem quitação geral, o empregador não proporia o acordo nem se disporia a manter todas as vantagens nele contida”, assinalou o relator do recurso do Santander, ministro Ives Gandra Filho.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501

O ministro ressaltou que, para resolver a questão, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) instituiu o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho relativo à homologação, em juízo, de acordo extrajudicial (artigos 855-B a 855-E da CLT).

"Da simples leitura dos novos comandos de lei, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho", afirmou.

Para o colegiado, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista, não cabe questionar a vontade das partes envolvidas e o mérito do acordado, notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado.

A decisão foi unânime.

**Processo: RRAg-1001365-34.2018.5.02.0431.**

**TST em 23.11.2021.**

### ■ Motorista auxiliar de táxi não consegue vínculo de emprego com dono da permissão

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou o reconhecimento de vínculo de emprego entre um motorista e a microempresa Oliveira & Andrade Ltda., de Palmas (TO), que o contratou para ser motorista auxiliar de táxi. De acordo com o colegiado, trata-se de contrato de parceria para a utilização do táxi, o que afasta o requisito da subordinação jurídica para o reconhecimento da relação de emprego.

Para a ministra, os fundamentos registrados pelo TRT não levam à conclusão da presença da subordinação jurídica, requisito essencial à configuração do vínculo de emprego, embora se possa identificar a subordinação estrutural - quando a função desempenhada pelo trabalhador é essencial ao funcionamento estrutural e organizacional da empresa, atuando diretamente na sua atividade econômica principal.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501

Ela lembrou, ainda, que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável pela uniformização da jurisprudência do TST, firmou entendimento de que a subordinação estrutural não é critério de distinção para a configuração da subordinação jurídica, relacionada ao poder do empregador de dirigir e comandar a prestação dos serviços, controlar o cumprimento das obrigações e aplicar punições pelo descumprimento do dever contratual.

De acordo com a ministra, o fato de o motorista ter hora para a entrega do veículo não implica existência de controle de horário, e o fato de a microempresa arcar com despesas do veículo não caracteriza subordinação jurídica. Ela destacou, também, que o motorista contribuía com parte dos gastos com veículo, como desgaste de pneus, combustível, óleo e lavagem. A decisão foi unânime.

**Processo: RR-1893-51.2017.5.10.0802.**

**TST em 25.11.2021.**

### ■ TST anula decisão que arbitrou aleatoriamente número de horas extras de eletricitário

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho anulou parcialmente decisão em que foram deferidas duas horas extras a um eletricitário da Companhia Estadual de Distribuição de Energia Elétrica (CEEE-D) que sustentava ter trabalhado quatro horas a mais do que sua jornada. Para o colegiado, quando a empresa não se desincumbe do ônus de provar a jornada que alega, o julgador não pode arbitrar, sem dado objetivo ou razão que o justifique, o número de horas extras realizadas pelo empregado.

O relator do recurso ordinário, ministro Douglas Alencar, assinalou que a ordem jurídica assegura ampla liberdade aos órgãos judiciários para o exame e a valoração das provas apresentadas. Porém, essa atividade não pode ser realizada de forma arbitrária ou voluntariosa, sobretudo no Estado Democrático de Direito, em que as decisões judiciais têm de ser necessariamente motivadas.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

Segundo o ministro, o arbitramento das horas extras com base apenas no fato de a jornada de 12 horas diárias parecer excessiva ao órgão julgador, sem qualquer outro dado objetivo ou razão adicional que justificasse a conclusão, caracteriza, “sem dúvida”, afronta à lei.

Além disso, ao refutar a jornada informada na inicial e negar os efeitos jurídico-processuais da omissão da empresa quanto à exibição dos controles de ponto, o TRT acabou por considerar, ainda que de forma implícita, que o ônus da prova caberia ao empregado.

A decisão foi unânime.

Processo: ROT-22802-58.2020.5.04.0000.

TST em 29.11.2021.

### ■ Cessão de espaço a restaurante não implica responsabilidade de clube por créditos de garçom

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a responsabilidade subsidiária imputada ao Clube de Aeronáutica pelos créditos trabalhistas devidos a um garçom contratado pela empresa Sabor e Festa Restaurante, instalada no espaço físico do clube, no centro do Rio de Janeiro (RJ). Conforme a decisão, não se trata de terceirização, situação em que o clube seria responsabilizado pelo pagamento dos valores devidos.

Segundo o relator do recurso de revista do clube, ministro Cláudio Brandão, apesar da conclusão do TRT, o contrato celebrado entre a entidade e o restaurante tem natureza eminentemente mercantil, do tipo econômico, consistente na cessão de espaço físico a um terceiro, para que este desenvolva sua atividade empresarial. “O fornecimento de alimentação em benefício dos sócios do Clube de Aeronáutica não representa, por si, ingerência suficiente a

descaracterizar o contrato de economato”, ressaltou. Nessas circunstâncias, não há elementos que permitam concluir que o clube tenha atuado como tomador de serviços. A decisão foi unânime.

**Processo: RR-100440-87.2017.5.01.0023.**

**TST em 29.11.2021.**

**Destacamos nesta edição as principais decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)**

■ **Mantida a justa causa de empregada de frigorífico que não retornou ao trabalho após alta previdenciária**

A 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) considerou caracterizado o abandono de emprego no caso de uma trabalhadora que se negou a retornar ao trabalho após a alta previdenciária. A empregada argumentou que era do grupo de risco para a covid-19 e que o frigorífico a expunha ao perigo de contrair a doença. Para os desembargadores, a alegação da autora não foi comprovada. A decisão unânime.

**TRT 4ª Região em 03.11.2021.**

■ **Sentença mantém justa causa de vigilante que bebeu em serviço e passou mal em agência bancária**

Um funcionário de transporte de valores em carro-forte, cuja principal atribuição era a de transportar numerário entre instituições bancárias, não conseguiu reverter a dispensa por justa causa que recebeu de seu empregador após um episódio em que trabalhou embriagado, chegando a vomitar dentro de uma agência bancária.

De acordo com a sentença, da 9ª Vara do Trabalho da Zona Sul, ficaram provadas as informações prestadas pela empresa de que, no dia da ocorrência, dois integrantes da equipe de carro-forte, dentre eles o reclamante, consumiram uma quantidade considerável de uma aguardente de cana antes de se dirigirem à agência bancária.

O estado de embriaguez e o fato de o profissional ter vomitado dentro da agência não passou despercebido pelos representantes do banco, levando a gerente da instituição a abrir reclamação no Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) da reclamada.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

Em sua defesa, o reclamante ressaltou seu bom histórico profissional.

Sustentou que não havia cometido falta grave, que havia sido dispensado em virtude de outro colega ter ingerido bebida alcoólica anteriormente ao serviço e que fora induzido a assinar documento assumindo a ingestão de álcool sob a justificativa de que tal documento protegeria seu posto de serviço. Não conseguiu, no entanto, provar as alegações.

A juíza prolatora da sentença, Renata Prado de Oliveira, levou em conta também prova emprestada de outro processo, que tratou da mesma situação, mas envolvendo o outro trabalhador embriagado no polo ativo. Na ação, depoimento da gerente administrativa da agência bancária corrobora a versão de que o vigilante estava visivelmente embriagado.

Segundo a magistrada, “o autor, ao desempenhar a função de vigilante de carro-forte, deveria estar sempre em perfeita condição física e motora, haja vista que além de portar armamento, estava submetido a intensa pressão emocional, sobretudo nos momentos em que realizava a entrega e a retirada de vultosas somas de dinheiro”.

Assim, a magistrada considerou irrelevante o bom histórico profissional do obreiro e a ocorrência ter sido ato isolado pois, “na função de vigilante de carro-forte, o empregado, em hipótese alguma, poderia ter ingerido bebida alcoólica, caracterizando-se falta grave suficiente para autorizar a rescisão por justa causa”.

TRT 2ª Região em 04.11.2021.

#### ■ Justiça mantém justa causa à trabalhadora que continuou indo ao serviço com suspeita de COVID

Estar de atestado médico por suspeita de covid-19 e permanecer comparecendo ao local de trabalho é fato grave passível de ser punido com dispensa pelo empregador. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso (TRT/MT) manteve a justa causa aplicada pelo frigorífico Marfrig a uma auxiliar de serviços gerais da unidade de Tangará da Serra.

A trabalhadora procurou a Justiça do Trabalho pedindo a reversão da modalidade da rescisão do contrato sob o argumento que teve autorização de seu encarregado para continuar a trabalhar. Ela também disse que não entregou o atestado no ambulatório

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

médico da empresa porque o setor ainda estava fechado quando chegou para iniciar seu expediente, às 4h30.

Entretanto, as justificativas não foram aceitas na sentença proferida na 1ª Vara de Tangará da Serra, decisão mantida no recurso apresentado pela trabalhadora ao Tribunal.

O caso teve início após a auxiliar acompanhar a filha e a neta que estavam passando mal à Unidade de Pronto Atendimento (UPA) da cidade, em julho de 2020. A suspeita de contaminação com o novo coronavírus levou o médico a pedir o teste de covid-19 para toda a família e a determinação para que permanecessem em isolamento. Para tanto, deu atestado de afastamento por 14 dias à trabalhadora do frigorífico. Contrariando as ordens médicas, ela continuou sua rotina normal de trabalho por mais uma semana, até o resultado de seu exame confirmar a infecção pelo vírus.

Além da confissão feita pela trabalhadora à justiça, ficou comprovado que os empregados são informados pela empresa sobre o procedimento adotado em caso de doença e afastamento médico, incluindo a obrigação

dos atestados médicos serem apresentados exclusivamente à equipe de enfermagem, no ambulatório médico, e não aos superiores imediatos.

Também ficou provado, pelo relato das testemunhas ouvidas no processo, que houve ampla divulgação das informações relativas à covid-19 nas dependências do frigorífico, como *banners*, cartazes e panfletagens, bem como comunicações a todos os empregados que se sentissem mal ou estivessem acometidos de doença para não entrar no estabelecimento, senão para se dirigirem ao ambulatório médico.

Ao analisar o caso, o relator do recurso no Tribunal, juiz convocado Aguimar Peixoto, ponderou ainda que foge do razoável o argumento do porquê o atestado não foi levado ao setor médico. “O mero fato de a jornada da autora se iniciar antes da abertura do ambulatório não é justificativa plausível hábil a autorizar o trabalho regular durante todos esses dias, sobretudo ao se ter em conta a iminência da abertura do ambulatório (5h) quando do início da jornada (4h26), sendo que este permaneceu disponível ao longo de todo o dia”.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

No mesmo sentido, o relator avaliou que a suposta autorização do encarregado para que a auxiliar continuasse a trabalhar regularmente nos dias que antecederam o resultado do diagnóstico da doença também não afasta a culpa da trabalhadora, “porquanto restou patenteado nos autos que era difundido entre todos que as questões alusivas a afastamentos médicos deveriam ser levadas ao ambulatório, sendo que sequer era permitida a entrada da autora no estabelecimento, senão para se dirigir ao ambulatório”.

Assim, por unanimidade a 2ª Turma do TRT acompanhou o voto do relator e confirmou a sentença que manteve a dispensa por justa causa pelo descumprimento dos procedimentos sanitários estabelecidos pelo frigorífico, ao concluir que a conduta da trabalhadora se caracterizou como mau procedimento, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

PJe nº0000334-16.2020.5.23.0051.

TRT 23ª Região em 05.11.2021.

### ■ Mantida justa causa de trabalhador que repassou dados sigilosos da empresa para seu e-mail pessoal

Decisão de 2º grau do TRT de São Paulo manteve a dispensa por justa causa aplicada a um atendente de telemarketing que enviou para seu e-mail pessoal lista de dados sigilosos da empresa tomadora de serviços, a Ticket Serviços SA. Entre os dados, havia CNPJ, CPF, números e valores carregados em cartões, além de locais de lotação dos empregados da prestadora, a Liq Corp SA.

O trabalhador alegou ter procedido dessa forma em razão de demora na resposta de sua supervisão. Segundo ele, o sistema trava ao final da jornada diária, o que faria com que ele perdesse o conteúdo inserido naquela planilha. Provas nos autos e depoimentos testemunhais, no entanto, não comprovaram sua alegação. A testemunha do próprio empregado, inclusive, confirmou que os trabalhadores tinham conhecimento de que os dados com que lidavam não poderiam ser obtidos de forma "pessoal", tanto que ela nem levava seu celular para o setor de trabalho.

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRÁSÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

O juízo verificou, ainda, que o recorrente havia assinado termo de confidencialidade e adesão à política de segurança da informação, anexo ao seu contrato de trabalho. "Assim, verifica-se que o reclamante, conscientemente, contrariou norma interna da empresa ao enviar os dados sigilosos ao seu e-mail pessoal, não se sustentando a genérica alegação de desconhecimento quanto ao Código de Ética da empresa", declarou o relator do acórdão da 1ª Turma, desembargador Daniel de Paula Guimarães.

Os magistrados confirmaram a decisão de 1º grau, que destacou a importância econômica da extração e publicação de dados atualmente, com menção à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e à responsabilização civil daqueles que controlam ou operam tais dados. Segundo a sentença, não há prova de dolo por parte do trabalhador ou de que havia intenção de transmitir tais dados a terceiros. O envio dos dados para si mesmo, porém, foi considerado suficiente para a implementação da dispensa por justa causa. Dessa forma, o 2º grau negou provimento ao recurso do trabalhador. **Processo nº 1000612-09.2020.5.02.0043.**

**TRT 2ª Região em 09.11.2021.**

### ■ 2ª Turma do TRT-RS mantém justa causa para atendente de farmácia que simulou acidente de trabalho

A empregadora comprovou, pelas imagens das câmeras instaladas nas dependências da empresa, que o empregado forjou ter sofrido lesão no pé e tornozelo ao subir em uma escada no local de trabalho. Em virtude da simulação, o trabalhador foi despedido por justa causa de improbidade e mau procedimento. A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) manteve a penalidade aplicada, por entender que a conduta representa grave quebra de confiança na relação entre empregado e empregador. A decisão confirmou a sentença da juíza Fernanda Probst Marca, da 6ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul.

**TRT 4ª Região em 10.11.2021.**

### ■ Mantida justa causa de trabalhador de BH que emitiu recibos falsos para reembolso de valores com estacionamento

A Justiça do Trabalho manteve a justa causa aplicada a um trabalhador de uma empresa de tecnologia, com unidade na capital mineira, que

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

emitiu recibos falsos com o objetivo de garantir o reembolso de valores supostamente gastos com estacionamento. A decisão é dos julgadores da Nona Turma do TRT-MG, que, por unanimidade, mantiveram a sentença oriunda da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

**TRT 3ª Região em 12.11.2021.**

■ **Vínculo de emprego de motoboy com restaurante é indeferido em decisão da 3ª Turma do TRT-RS**

De acordo com os desembargadores, não estavam presentes na relação entre as partes os requisitos da pessoalidade e da subordinação. Nesse sentido, a Turma fundamentou que o entregador exercia as funções como autônomo, já que atuava eventualmente e podia deixar de comparecer para realizar as entregas, sem receber punição do restaurante. A decisão unânime do colegiado confirmou a sentença da juíza Simone Moreira Oliveira, da 19ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

**TRT 4ª Região em 12.11.2021.**

■ **Dispensa de empregado com depressão não se presume discriminatória**

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região negou reintegração ao emprego de uma trabalhadora que não conseguiu provar ter sido dispensada pela sua empregadora de forma discriminatória em razão de sofrer de depressão.

Segundo a desembargadora-relatora Jane Granzoto Torres da Silva, somente podem ser presumidas discriminatórias a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. “A depressão e os transtornos de ansiedade assumem conotação rotineira e não podem ser considerados patologias estigmatizantes ou ensejadoras de amplo preconceito”, avaliou.

De acordo com a reclamante, a empresa sabia dos seus problemas psiquiátricos e a perseguiu, pois tinha a intenção de dispensá-la. A ré, por sua vez, alegou que a trabalhadora sempre foi tratada com respeito e que não existia doença profissional que tornasse a dispensa ilegal.

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

Sem levar testemunhas e com documentos insuficientes, a trabalhadora não conseguiu provar o nexo entre a doença e o trabalho ou a dispensa por discriminação, o que resultou no indeferimento dos pedidos de nulidade de dispensa e indenização por danos morais.

**Processo nº 1000753-94.2020.5.02.0312.**

**TRT 2ª Região em 16.11.2021.**

#### ■ Dentista que alugava espaço em clínica não consegue reconhecer vínculo de emprego

Conforme o processo, a profissional atuava com autonomia na definição do seu horário de trabalho, dos procedimentos aplicados aos pacientes e dos valores cobrados pelos serviços. Para a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), ela prestou serviços à clínica como autônoma. Os desembargadores não constataram a presença concomitante dos requisitos do vínculo de emprego, principalmente a subordinação e a pessoalidade. A decisão unânime do colegiado confirmou sentença da juíza Patricia Zeilmann Costa, da 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha. **TRT 4ª Região em 17.11.2021.**

#### ■ 2ª Câmara não reconhece direito ao saque da rescisão de trabalhadora que optou pelo saque aniversário

Por unanimidade, a 2ª Câmara do TRT-15 julgou procedente o recurso da Caixa Econômica Federal e reformou a decisão de 1º grau que determinava a expedição de alvará para levantamento do FGTS de uma empregada que havia optado pelo saque aniversário do FGTS.

A trabalhadora alegou que houve mudança do seu regime jurídico, de celetista para estatutário, e ajuizou reclamação trabalhista requerendo a expedição de alvará para levantamento da quantia depositada em sua conta vinculada do FGTS.

O processo foi julgado procedente em primeira instância. Para o Juízo de origem, como houve a comprovação da alteração do regime jurídico e extinção do contrato, a reclamante faria jus ao valor depositado na conta.

A Caixa Econômica Federal recorreu da decisão originária, alegando a existência de fator impeditivo do levantamento do saldo do FGTS, em razão da opção da empregada pela sistemática do Saque-Aniversário e utilização do

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

saldo como garantia de alienação fiduciária. O Banco afirmou que em razão das escolhas da trabalhadora, não estão preenchidos os requisitos para liberação do saldo do FGTS nesse momento.

Para o relator do acórdão, o desembargador Wilton Borba Canicoba, como ficou comprovado que a trabalhadora fez a opção pelo saque aniversário, é inaplicável o saque do FGTS pela conversão do regime jurídico, afirmando que o art. 20-A da Lei 8.036/90 é claro ao determinar que “o empregado só tem direito a uma das modalidades de saque do FGTS: rescisão (no caso conversão de regime jurídico) ou aniversário”.

O acórdão destacou que “a opção pelo saque aniversário importa no saque imediato apenas da multa rescisória, na hipótese de dispensa sem justa causa” conforme art. 20-D da Lei 8.036/1990.

O relator ressaltou ainda que, nos termos do artigo 20-D, §4º, I, da Lei 8.036/1990, “na hipótese de alienação ou cessão fiduciária dos direitos aos saques anuais, como no caso de contratação na modalidade de antecipação do saque aniversário, parte do saldo

total existente na conta vinculada pode ser bloqueada conforme regulamentação do Conselho Curador”.

**Processo nº 0010861-58.2021.5.15.0069.**

**TRT 15ª Região em 17.11.2021.**

■ **Empresa é absolvida de responsabilidade por morte de empregada decorrente de mal súbito durante o expediente**

Os julgadores da Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais mantiveram sentença que afastou a responsabilidade da empresa pela morte de empregada em decorrência de mal súbito enquanto trabalhava. Ficou constatado que a empresa, uma indústria do setor de alimentos, tomou as providências que estavam ao seu alcance para que a empregada fosse devidamente socorrida.

Segundo apurou o desembargador, não houve prova da alegada omissão de socorro por parte da empresa, que não pode ser responsabilizada civilmente pelo mal súbito que levou ao óbito de sua empregada. *“Diante da inexistência de comprovação de ato ilícito por parte da reclamada, não é*

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

*devida a indenização por danos morais pretendida”, concluiu o desembargador.*

**PJe nº 0010100-75.2020.5.03.0043.**

**TRT 2ª Região em 22.11.2021.**

■ **Empresa não pode ser obrigada a homologar todos os atestados médicos de empregado**

A Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-10) manteve sentença que negou pedido de um empregado da Companhia do Metropolitan do Distrito Federal (Metrô/DF) que pretendia obrigar a empresa a analisar e homologar todos os seus atestados e laudos médicos, já apresentados ou que vierem a ser apresentados. Em seu voto, o relator do caso, desembargador José Leone Cordeiro Leite, confirmou os fundamentos da sentença, no sentido da impossibilidade de se impor essa obrigação, sob pena de retirar o poder diretivo da empresa de analisar e até questionar os documentos. Assim, por considerar indevida a pretensão do trabalhador, o desembargador votou pelo desprovimento do recurso. A decisão foi unânime. **Processo nº 0001198-58.2020.5.10.0102.**

**TRT 10ª Região em 23.11.2021.**

■ **Dano existencial só se configura mediante comprovação de prejuízo ao convívio social**

Os magistrados da 3ª Turma do Tribunal do Trabalho de São Paulo negaram o direito à indenização por dano existencial a um motorista de caminhão. Ele recorreu da decisão de 1º grau, que indeferiu o pagamento, alegando exposição a jornadas excessivas de trabalho na transportadora em que atuava, em Cubatão-SP.

O dano existencial se verifica quando a conduta do empregador causa perda da qualidade de vida ao empregado, com a impossibilidade de convivência social e da prática de atividades de lazer. Segundo o acórdão, de relatoria da desembargadora Rosana de Almeida Buono, no caso em análise faltaram provas, por parte do profissional, que evidenciassem tal situação.

"Ao contrário do dano moral, não há de se presumir pela impossibilidade de convivência familiar e social apenas pela realização das horas extras", afirmou a relatora. O colegiado se amparou em jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, segundo a qual "o cumprimento de jor-

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

nada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, não enseja a indenização perseguida quando não demonstrada efetiva impossibilidade de convívio familiar e social".

Assim, manteve-se a decisão original e negou-se provimento ao recurso do trabalhador nesse aspecto.

Processo nº 1000375-52.2019.5.02.0255.

TRT 2ª Região em 25.11.2021.

#### ■ TRT-2 cancela tese sobre aplicação de atualização monetária pela TR

O Tribunal Pleno do TRT da 2ª Região cancelou a Tese Jurídica Prevalente nº 23, que trata da correção monetária de débitos trabalhistas e depósitos recursais pela TR. A Resolução n. 1/TP de que trata o tema foi publicada em 18.11.2021.

A medida segue entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) que definiu o índice válido a ser utilizado pela Justiça do Trabalho. Também atende ao que dispõe o Código de Processo Civil sobre o dever de os tribunais uniformizarem sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente, além de respeitar

artigo 927 desse diploma, segundo o qual juízes e tribunais devem observar as decisões do STF em controle concentrado de constitucionalidade.

O normativo nº 23 estava em desacordo com julgamento em controle de constitucionalidade do Supremo (ADC 58, ADC 59, ADI 6021 e ADI 5867), que definiu o uso do IPCA-E e da Selic.

TRT 2ª Região em 25.11.2021.

#### ■ Justiça do Trabalho não reconhece que dispensa de empregada no contexto da pandemia se deu por discriminação em relação a câncer de mama

A juíza Cristina Adelaide Custódio, titular da 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, rejeitou os pedidos de uma trabalhadora que alegou ter sido dispensada de forma discriminatória por ter câncer de mama. A reclamante relatou que foi diagnosticada com neoplasia maligna (câncer de mama) em maio de 2017, tendo realizado a cirurgia de retirada do câncer. Afirmou que ficou afastada pelo INSS no período de 28.9.2017 até 19.3.2018.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)

Segundo ela, por pertencer ao grupo de risco, em razão da pandemia da Covid-19, permaneceu em casa desde março de 2020. Ao retornar ao trabalho em 28.8.2020, foi surpreendida com sua dispensa, encontrando-se ainda em tratamento do câncer.

Acusou que a dispensa foi discriminatória, razão pela qual pediu a nulidade do ato e o pagamento de indenização substitutiva, nos termos da Lei nº 9.205 de 1995, bem como de indenização por danos morais.

Mas, ao analisar as provas, a julgadora não detectou indícios de que a trabalhadora sofreu discriminação por parte da empregadora. Em defesa, a reclamada negou a ocorrência de qualquer prática discriminatória, alegando que a dispensa da empregada ocorreu em razão dos reflexos da pandemia da Covid-19 e da suspensão das atividades no seu local de trabalho.

**TRT 3ª Região em 26.11.2021.**

### ■ Revendedora de empresa de cosméticos não tem reconhecido vínculo de emprego

A Justiça do Trabalho mineira afastou o vínculo de emprego pretendido por uma mulher que, por aproximadamente 12 anos (2008 a 2020), prestou serviços a uma fabricante de cosméticos como consultora/orientadora (ou líder de negócios).

A sentença é da juíza Paula Borlido Haddad, titular da 1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Ao examinar as provas produzidas no processo, a magistrada constatou que a mulher atuava como profissional autônoma, desenvolvendo suas atividades sem a presença dos pressupostos da relação de emprego, sobretudo a subordinação jurídica.

A magistrada ainda ponderou que as regras mínimas de organização e estruturação da atividade existem em qualquer tipo de trabalho, autônomo ou não. Ressaltou que as recomendações de cunho técnico e de atendimento emitidas pela empresa não se confundem com a subordinação jurídica indispensável à relação de emprego, nem denotam a ingerência da

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

empresa sobre as atividades da autora, tratando-se apenas de orientações e sugestões para o aperfeiçoamento do serviço.

*“Pode-se dizer que o critério da subordinação jurídica ou da dependência hierárquica é o que tem logrado maior aceitação para caracterização da relação empregatícia. Vincula-se ao poder diretivo do empregador e ao estado de sujeição do empregado, destacando o dever de obediência e de fidelidade do empregado ao seu empregador, situação que indubitavelmente não ocorre no caso em apreço”,* enfatizou a juíza. Para a julgadora, existiu entre as partes contrato de prestação de serviços atípico, o qual denota a inexistência de subordinação e de pessoalidade, afastando de forma clara os elementos caracterizadores da relação empregatícia. *“De fato, o conjunto probatório dos autos corresponde à prestação de serviços autônomos pela reclamante”,* concluiu. Em razão da ausência dos pressupostos fáticos e jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, julgou improcedente o pedido de reconhecimento da relação de emprego, bem como todos os demais pedidos correlatos. Em grau de recurso, os julgadores da Terceira

Turma TRT mineiro mantiveram a sentença nesse aspecto.

PJe: 0010173-42.2021.5.03.0001.

TRT 3ª Região em 29.11.2021.

#### ■ É ilegal a exigência de depósito prévio dos honorários periciais

A Seção Especializada em Dissídios Individuais - Subseção II do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (SEDI-2), decidiu ser ilegal a exigência de depósito prévio para custeio de honorários periciais. Os desembargadores, por maioria, entenderam que a prática é incompatível com os princípios que regem o processo do trabalho e com a Súmula nº 236 do TST, segundo a qual a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão relativa ao objeto da perícia.

Assim, concluiu o relator que “A exigência de depósito prévio para custeio de honorários periciais é incompatível com o processo do trabalho em razão de seu ‘caráter alimentar’, de acordo com a jurisprudência dominante no TST. Por isso, a determinação ao reclamante de antecipação de honorários é ilegal, bem como

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

também é ilegal a transferência do encargo ao reclamado pura e simplesmente em razão da hipossuficiência do trabalhador”

Por maioria, o colegiado seguiu o voto do relator, concedendo a segurança.

**Processo nº1465-73.2018.5.01.0000 (MSCiv).**

**TRT 1ª Região em 30.11.2021.**

**■TRT-2 declara nula sentença que condenou empresa pública a cumprir medidas incertas relativas à COVID-19**

A 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região declarou nula uma decisão em Ação Civil Pública (ACP) que havia condenado um centro de distribuição dos Correios a tomar várias medidas de prevenção e proteção contra o coronavírus. A sentença determinava que, caso a empresa não tomasse todas as providências cabíveis para que as atividades presenciais fossem realizadas em um ambiente de trabalho saudável, o estabelecimento seria interdito.

Segundo a desembargadora-relatora, Maria de Lourdes Antonio, o provimento jurisdicional apresentou elevada carga de subjetivismo, pois não permite determinar o que são as “providências cabíveis” e o que pode ser caracterizado como “ambiente de trabalho saudável”.

Pesou na decisão o fato de a empresa já contar com um conjunto de diretrizes e procedimentos a serem adotados por todas as suas unidades para prevenir a transmissão do coronavírus, proteger a saúde dos trabalhadores e minimizar os impactos às atividades. “O procedimento da ré está em conformidade com as orientações dos órgãos oficiais de saúde no que concerne à adoção de medidas preventivas”, avaliou a magistrada.

O sindicato que representa a categoria, embora tenha sido a parte derrotada na causa, não terá de pagar honorários advocatícios de sucumbência, uma vez que o colegiado considerou que não houve má-fé no ajuizamento da ACP.

**Processo nº 1000574-09.2020.5.02.0718.**

**TRT 2ª Região em 30.11.2021.**

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

#### 4. Relação Sindical

##### ■ Sindicato vai restituir valor total de contribuições cobradas de empresas sem empregados

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu recurso do Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná (Sinduscon/PR) contra decisão que determinou a restituição das contribuições patronais pagas pela BP Commercial Properties Ltda. e pela Mariano Torres Investimentos e Participações Ltda. A cobrança era irregular, porque as empresas não têm empregados.

Apesar de só ter ficado com 60% dos valores, o sindicato foi condenado a restituir a totalidade das contribuições, porque as recolhia integralmente e repassava os 40% restantes à confederação, à federação e a uma conta específica. Ele poderá, contudo, apresentar ação de regresso contra as demais entidades beneficiadas visando ao ressarcimento do percentual repassado.

#### Contribuição sindical patronal

A BP Commercial e a Mariano Torres, de Curitiba (PR), ingressaram com ação para obter a declaração de que não têm relação jurídica com o Sinduscon/PR e a restituição das contribuições sindicais. A justificativa era que, apesar de sua atividade comercial ser a exploração de bens imóveis, não têm empregados, o que afastaria a obrigatoriedade da contribuição.

O sindicato, em sua defesa, pediu o indeferimento do pedido ou, caso condenado, a restituição de apenas 60% dos valores, pois o restante era repassado às demais entidades.

#### Cobrança indevida

O juízo de primeiro grau julgou procedentes os pedidos e determinou ao Sinduscon/PR a restituição integral dos valores. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR). O TRT explicou que a contribuição sindical patronal é devida apenas pelas empresas que atendam simultaneamente a dois pressupostos: integrar a categoria

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

econômica representada pela entidade sindical que a poderia exigir e ser empregador, ou seja, ter empregados.

Sobre o percentual a ser restituído, entendeu que, nos termos do artigo 589, inciso I, da CLT, o rateio da contribuição sindical patronal é realizado à razão de 5% para a confederação e 15% para a federação correspondentes, além de 60% para o sindicato e 20% para a "Conta Especial Emprego e Salário". Como a lei nada dispõe a respeito, concluiu que a devolução deve ser feita na sua integridade pelo sindicato que procedeu à arrecadação.

#### **Devolução total**

A relatora do recurso de revista do Sinduscon, ministra Maria Helena Mallmann, assinalou que, tendo em vista que o sindicato é a entidade responsável por efetuar a arrecadação, cabe a ele proceder à devolução e, se entender conveniente, ajuizar ação para cobrar das demais entidades beneficiadas pela contribuição paga

indevidamente os valores repassados.

A decisão foi unânime.

**Processo: ARR-83-81.2014.5.09.0088.**

**TST em 24.11.2021.**

## **5. Fiscalização**

### **■MPT orienta que empresas exijam comprovante de vacinação de trabalhadores**

Em nota técnica divulgada em 05.11.2021, o Ministério Público do Trabalho (MPT) orienta que empregadores exijam comprovante de vacinação das trabalhadoras e trabalhadores, e demais pessoas, como condição de ingresso no ambiente de trabalho, exceto quando a recusa de imunização seja justificada. Segundo a Nota Técnica 05/2021, a exigência deve ser feita por meio de programas de gestão de saúde e segurança do trabalho, regulamento ou ordem de serviço que trate desse assunto. O documento tem como objetivo complementar as medidas presentes nas demais notas técnicas emitidas pelo

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

MPT e no Guia Técnico de Vacinação, divulgado em fevereiro deste ano.

Na nota, o MPT também estimula empresas a fiscalizarem e exigirem de empresas contratadas a comprovação de esquema vacinal completo de trabalhadoras e trabalhadores terceirizados conforme o cronograma do município ou do estado onde ocorre a prestação de serviços.

O documento estabelece que sejam mantidas todas as medidas coletivas e individuais de saúde e segurança do trabalho e realizadas campanhas internas de incentivo à vacinação. O MPT recomenda, ainda, que os empregadores antecipem exames médicos para esclarecimento de dúvidas de trabalhadoras e trabalhadores sobre as implicações e a sua condição de saúde para receber o imunizante.

A Nota Técnica 05/2021 foi elaborada pelo Grupo de Trabalho (GT) Covid-19 do MPT.

[Clique aqui](#) para ler o documento.

[Clique aqui](#) para ler o Guia Técnico de Vacinação.

**Procuradoria-Geral do Trabalho em 5.11.2021.**

■ **Portaria que proíbe demissão de quem recusa vacina não deve prevalecer, diz PGT**

Em 03.11.2021, o procurador-geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, concedeu entrevista a veículos de imprensa (CNN, Globo News, Poder 360 e SBT) e questionou a validade da Portaria nº 620, publicada pelo Ministério do Trabalho e Previdência e que proíbe empresas e órgãos públicos de exigir a vacinação contra a COVID-19 por seus empregados.

Para o procurador-geral do Trabalho, a Portaria é ato interno e que não se sobrepõe à lei ou jurisprudência já existente sobre o tema. Ele também afastou a tese de eventual discriminação com candidatos não vacinados.

“O interesse individual não pode se sobrepor ao interesse coletivo. Não há discriminação na exigência do passaporte de vacinação. É medida, aliás, de preservação dos demais trabalhadores e do meio ambiente laboral de empresas e órgãos públicos”.

SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

CAMPINAS  
(19) 3762-1205

RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

Para o procurador-geral do Trabalho, cabem aos empregadores a conscientização de seus empregados, buscando o convencimento para que todos se imunizem contra a COVID-19.

Ele destacou o efeito positivo da vacinação na redução do número de casos e mortes no País e lembrou que o Supremo Tribunal Federal definiu a vacinação contra a COVID-19 como obrigatória, mas não forçada, podendo haver restrição para aqueles que se neguem a apresentar o comprovante da vacina.

“A demissão por justa causa é o último ato, mas é necessário prevalecer o direito coletivo a um ambiente de trabalho saudável”, conclui.

**Procuradoria-Geral do Trabalho em 04.11.2021.**

📍  
SÃO PAULO  
(11) 3018-4848

📍  
CAMPINAS  
(19) 3762-1205

📍  
RIBEIRÃO PRETO  
(16) 3975-9100

📍  
BRASÍLIA  
(61) 3247-3501

[www.tortoromr.com.br](http://www.tortoromr.com.br)