TORTORO MADUREIRA & RAGAZZI ADVOGADOS

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 6, de 04.08.2021.

www.tortoromr.com.br

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

Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br

Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br

Contato
www.tortoromr.com.br

1. Legislação e Regulação

Proposta prevê a prorrogação dos contratos de estágio na pandemia

■O Projeto de Lei nº 4.014 de 2020, do Senado Federal, prevê a possibilidade de prorrogação dos contratos de estágio em razão da pandemia do novo coronavírus. O texto em análise na Câmara dos Deputados altera a Lei do Estágio.

Conforme o texto, quando obrigatórios, os estágios poderão ser prorrogados pelo tempo necessário à conclusão, considerando as eventuais suspensões decorrentes da pandemia. Quando não obrigatórios, o prazo extra é de até seis meses, se houve atraso na conclusão do curso ou no cumprimento dos créditos.

Segundo os autores da proposta, os senadores Mara Gabrilli (PSDB-SP) e Rodrigo Cunha (PSDB-AL), a pandemia causou interrupções, suspensões ou cancelamentos de aprendizagens e estágios, frustrando os participantes.

Agência Câmara de Notícias em 19.07.2021.

Aprovada urgência para projeto que regulamenta teletrabalho de gestantes

■A Câmara dos Deputados aprovou em 15.07.2021, o regime de urgência para o Projeto de Lei nº 2058 de 2021, que disciplina as atividades de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância de empregadas gestantes.

O projeto foi apresentado pelo deputado Tiago Dimas (Solidariedade-TO) e muda a Lei 14.151 de 2021. Com o regime de urgência, o texto pode ser

votado nas próximas sessões do Plenário.

Agência Câmara de Notícias de 15.07.2021.

Poder Executivo

Recriação do Ministério do Trabalho e Previdência

▪**O Presidente da República editou a Medida Provisória nº 1.058, de 27 de julho de 2021,** que altera a Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019, para criar o Ministério do Trabalho e Previdência, e dá outras providências.

Publicada no Diário Oficial da União em 28.07.2021, a íntegra pode ser acessada aqui

Segundo processamento para declaração da Rais 2020 tem o prazo encerrado no dia 30 de agosto

▪**O segundo prazo para as empresas que estão obrigadas a fazer a declaração da GDRAIS se encerra em 30 de agosto**. Àquelas que não conseguiram cumprir o prazo estabelecido no primeiro processamento da RAIS, cujo prazo era até 30 de abril, tem até 30 de agosto para fazer a sua declaração.

As empresas abertas em 2020 que fizeram opção pelo Simples retroativa à data de abertura, mas cujo deferimento ocorreu a partir de 15 de janeiro de 2021, poderão cumprir as obrigações legais por meio dos programas GDRAIS.

Substituição da RAIS pelo eSocial

A partir do ano-base 2019, empresas que fazem parte do grupo de obrigadas ao envio de eventos periódicos (folha de pagamento) ao eSocial desde o começo do ano tiveram a obrigação de declaração via RAIS substituída, conforme Portaria SEPRT Nº 1.127/2019.

O cumprimento da obrigação relativa à RAIS ano-base 2020, bem como eventuais alterações relativas ao ano-base 2019 por estas empresas, se deu por meio do envio de informações ao eSocial.

Mais informações e orientações no site da RAIS: http://www.rais.gov.br/.

Pagamento do Abono Salarial ano base 2020

As informações referentes ao ano base 2020 e transmitidas pelos empregadores até o dia 30 de agosto de 2021 serão processadas no período de outubro de 2021 a janeiro de 2022 para identificação dos trabalhadores com direito ao Abono Salarial e posterior pagamento, conforme calendário a ser publicado pelo CODEFAT em janeiro de 2022. O pagamento do Abono Salarial segue os procedimentos estabelecido pela Resolução,

CODEFAT, nº 896, de 23 de março de 2021.

Ministério da Economia em 23.07.2021.

Normas regulamentadoras – Prazo - Alteração

■A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho editou a Portaria SEPRT/ME nº 8.873, de 23 de julho de 2021, que prorroga o prazo de início de vigência das seguintes Normas Regulamentadoras:

(i) Norma Regulamentadoras nº 01, sobre disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais;

(ii) Norma Regulamentadoras nº 07, que se refere ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);

(iii) Norma Regulamentadora nº 09, que trata sobre avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos;

e a Norma Regulamentadora nº 18, que dispõe sobre as condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção, bem como de subitens específicos da nº 37, Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

Publicada no Diário Oficial da União em 16.07.2021, a íntegra pode ser acessada aqui

Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos - Norma Regulamentadora nº 12 e - NR 28 - Fiscalização e Penalidades - Alteração

■A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho editou a Portaria SEPRT/ME nº 8.560, de 31 de maio de 2021, que anula os incisos XXXIII e XLVII do art. 2º da Portaria SEPRT nº 1.067, de 23 de setembro de 2019 que altera a redação da Norma Regulamentadora nº 28, que trata de fiscalização e penalidades.

E revoga os arts. 2º a 4º da Portaria MTb nº 252, de 10 de abril de 2018 que dispõe sobre norma de segurança no trabalho em maquinas e equipamento.

Publicada no Diário Oficial da União em 16.07.2021, a íntegra pode ser acessada aqui

Cronograma de implantação do eSocial é atualizado

■Portaria conjunta SEPRT/RFB nº 71, de 29 de junho de 2021, atualizou o cronograma de implantação do eSocial. 3ª fase (eventos periódicos) do grupo 3 – pessoas físicas inicia em 19 de julho deste ano.

O eSocial - Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - teve sua tabela atualizada por portaria conjunta.

Portanto, atenção.

Entre as datas programadas ainda para este ano, temos: as informações constantes dos eventos da 4ª fase do grupo 1, que devem ser enviadas a partir de 13 de outubro de 2021. As informações constantes dos eventos da 3ª fase do grupo 3: pessoa física, que devem ser enviadas a partir de 19 de julho de 2021 E as informações constantes dos eventos das 1ª e 2ª fases do grupo 4, que devem ser enviadas a partir das oito horas de 21 de julho e oito horas de 22 de novembro de 2021, respectivamente.

As fases de implementação do eSocial, conforme regulamento, são:

1ª fase: envio das informações constantes dos eventos das tabelas S-1000 a S-1080 do leiaute do eSocial.

2ª fase: envio das informações constantes dos eventos não periódicos S-2190 a S-2420 do leiaute do eSocial, exceto dos eventos relativos à Saúde e Segurança do Trabalhador (SST).

3ª fase: envio das informações constantes dos eventos periódicos S-1200 a S-1299 do leiaute do eSocial.

4ª fase: envio das informações constantes dos eventos S-2210, S-2220 e S-2240 do leiaute do eSocial, relativos à SST.

As descrições de cada grupo, além de mais informações sobre o cronograma, estão disponíveis na Portaria, veja aqui.

O empregador doméstico passou a ser obrigado a declarar as informações relativas ao eSocial a partir de 1º de outubro de 2015., conforme Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, regulamentado pela Portaria Interministerial MF/MPS/MTE nº 822, de 30 de setembro de 2015.

Receita Federal em 06.07.2021.

2. Relações Trabalhistas

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

■Negado vínculo de emprego a pastor que alegou receber salário da igreja

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um pastor contra decisão que lhe negou o reconhecimento do vínculo de emprego com a Igreja Universal do Reino de Deus, além de indenização por danos morais e materiais por ter sido obrigado a fazer vasectomia ao se casar. Segundo o colegiado, é impossível verificar, na decisão, contrariedade à jurisprudência uniforme do TST sobre a matéria. A decisão foi unânime.

Processo: AIRR-1002283-72.2016.5.02.0701.
TST em 02.07.2021.

■Médico não comprova relação de emprego com clínica de imagem

A Sétima Turma do TST manteve decisão que negou o reconhecimento do vínculo de emprego de um médico com a Clinivati - Clínica do Vale de Tijucas Ltda., de Tijucas (SC). Entre as razões que afastavam a existência de vínculo está o fato de que o médico efetuava pagamentos a uma empregada da empresa para que ela cuidasse dos convênios atendidos por ele. **Processo: AIRR-1604-65.2016.5.12.0037.**

TST em 05.07.2021.

■Diretor de basquete não terá vínculo de emprego reconhecido com clube

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um gestor esportivo do Grêmio Esportivo Mogiano, de Mogi das Cruzes (SP), em pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com a instituição. Segundo o colegiado, o técnico não conseguiu comprovar os requisitos necessários para que a relação de emprego fosse reconhecida.

Contudo, a relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, disse que foi dada ao diretor a completa prestação jurisdicional. Na avaliação da ministra, o profissional tinha total autonomia no exercício da função de diretor de basquetebol e não estava subordinado juridicamente ao Grêmio. Também o fato de o cargo não ser eletivo, por si só, segundo ela, não tem força para mudar a decisão, nem a existência dos comprovantes de pagamento, pois, ainda assim, faltaria comprovar a subordinação jurídica.

A decisão foi unânime.

Processo: Ag-AIRR-1000533-84.2018.5.02.0371.

TST em 06.07.2021.

■Técnico de manutenção não consegue receber repouso sobre as horas de sobreaviso

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por unanimidade, negar a um técnico de manutenção da Petrobras Transportes S.A. – Transpetro o direito ao repouso remunerado em regime de sobreaviso. A decisão, que proveu o recurso da Petrobras, entendeu que a atividade desempenhada pelo empregado não era específica de trabalhadores que atuam em exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo. Para esses casos, a Lei 5.811/1972 prevê o repouso remunerado.

Por unanimidade, a Sétima Turma deu provimento ao recurso para afastar a condenação alusiva ao repouso de 24 horas (indenização substitutiva) a cada período idêntico trabalhado em regime de sobreaviso.

Processo: RR-1001857-57.2016.5.02.0314.

TST em 13.07.2021.

■Empresa que não apresentou carta de preposição no prazo determinado afasta revelia

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a revelia e a pena de confissão ficta da Alsco Toalheiro Brasil Ltda., aplicadas por a empresa não ter juntado carta de preposição no prazo determinado pelo juízo no curso da ação trabalhista de uma auxiliar de produção. Segundo os ministros, a juntada da carta de preposição decorre da prática forense, uma vez que não há imposição legal para sua apresentação.

Concluindo que a apresentação do referido documento fora do prazo fixado pelo juízo não acarreta os efeitos da revelia e da confissão ficta previstos no artigo 844 da CLT, a relatora determinou o retorno dos autos à vara do trabalho de origem para novo julgamento, como entender de direito.

Processo: RR-1441-86.2012.5.09.0594.

TST em 14.07.2021.

■Nexo Técnico Epidemiológico não serve para comprovar doença ocupacional de auxiliar

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu decisão que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de doença ocupacional feito por auxiliar de produção da Videplast Indústria de Embalagens Ltda. que desenvolveu tendinite no ombro esquerdo. Apesar de o Nexo Técnico Epidemiológico da Previdência Social prever a relação entre a doença e o trabalho, prevaleceu prova pericial que não identificou a tendinopatia como doença ocupacional derivada da atividade realizada na indústria de embalagens. No caso, o colegiado também negou o pagamento de indenizações por danos materiais e morais, a estabilidade provisória acidentária e a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).

Por unanimidade, a Terceira Turma acompanhou o voto do relator.

Processo: ARR-10915-17.2016.5.18.0101.

TST em 16.07.2021.

■Radialista não terá hora de intervalo intrajornada computada como horas de trajeto

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão que condenou a Rádio e Televisão Record S.A., de São Paulo (SP), a pagar a um radialista horas extras de intervalo intrajornada. O empregado pedia que fosse computado no intervalo intrajornada o tempo que levava de casa para a empresa, mas o colegiado concluiu que o tempo de percurso não é trabalho em sobrejornada em sentido estrito.

A decisão foi unânime.

Processo: RRAg-560-34.2015.5.02.0066.

TST em 19.07.2021.

■Aplicar multa para cumprimento da sentença atenta contra devido processo legal

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou a Unimed de Belém - Cooperativa de Trabalho Médico do pagamento de multa de 10% no caso de não pagamento das verbas rescisórias devidas a um agente de portaria no prazo estabelecido para cumprimento da sentença. Conforme entendimento do colegiado no TST, a multa ofende o princípio do devido processo legal.

Multa não justificada

O relator do recurso de revista da empresa, ministro Alberto Bresciani, assinalou que, conforme o artigo 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal. Segundo ele, trata-se de garantia constitucional "de que as regras pré-estabelecidas pelo legislador ordinário devem ser observadas na condução do processo", destacou, acrescentando que se assegura aos litigantes, na defesa dos direitos levados ao Poder Judiciário, "todas as oportunidades conferidas por lei".

Nesse sentido, esclareceu que, quanto à ação do devedor em relação ao título executivo judicial e às consequências de sua resistência jurídica, "o texto consolidado é específico". Ele indicou que, nos artigos 880 e seguintes da CLT, "disciplina-se, expressamente, a postura de devedor em face do título executivo judicial, com trâmites e princípios próprios da Justiça do Trabalho, e não se vê omissão que justifique a cominação de multa de 10% em caso de ausência de pagamento no prazo de oito dias", frisou.

Para ele, essa atitude caracteriza ofensa ao princípio do devido processo legal, "pois subtrai-se o direito do executado de garantir a execução, em 48 horas, mediante o oferecimento de bens à penhora, nos termos do artigo 882 consolidado". Dessa forma, ao fixar parâmetros diversos para a execução do julgado, o Tribunal Regional, segundo o ministro, incorreu em violação constitucional.

Por unanimidade, o recurso de revista, conhecido por violação do artigo 5º, LIV, da Constituição, teve provimento dado pela Terceira Turma, que afastou a incidência da multa de 10% prevista no comando sentencial.

Processo: RRAg - 102-78.2019.5.08.0011.

TST em 21.07.2021.

■TST divulga novos valores dos limites de depósito recursal

Valores reajustados passam a vigorar no dia 1º de agosto deste ano

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) divulgou os novos valores referentes aos limites de depósito recursal. Os reajustes entram em vigor no dia 1º de agosto de 2021. Pela nova tabela, o limite do depósito para a interposição de recurso ordinário passa a ser de R$ 10.986,80. Nos casos de recurso de revista, embargos e recurso em ação rescisória, o valor será de R$ 21.973,60.

Os novos valores constam no Ato SegJud.GP 175/2021 e foram reajustados pela variação acumulada do Ín-

dice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE) no período de julho de 2020 a junho de 2021.

Em razão da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no tema 679 da repercussão geral, a exigência de depósito prévio como condição de admissibilidade do recurso extraordinário trabalhista é incompatível com a Constituição federal. **TST em 21.07.2021.**

■Empregado não comprova desvio de função e ficará sem receber diferenças

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou recurso de um empregado da Companhia Estadual de Águas e Esgotos (CEDAE), do Rio de Janeiro-RJ, que pretendia a condenação da companhia por desvio de função. Para o colegiado, não foi demonstrado que as funções desempenhadas pelo empregado eram incompatíveis com o cargo no qual estava enquadrado a ponto de gerar um desequilíbrio contratual. A decisão foi unânime, mas o trabalhador interpôs recurso (embargos de declaração), que foram rejeitados pela Segunda Turma.

Processo: RRAg-254300-56.2006.5.01.0262.

TST em 26.07.2021.

■Técnica de enfermagem não tem reconhecida acumulação de função de faxineira em hospital

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho não admitiu o recurso de uma técnica de enfermagem que trabalhou para o Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A., em Porto Alegre-RS, em pedido de diferenças salariais por acúmulo de função. Segundo ela, além de técnica de enfermagem, também efetuava faxina no hospital. O objetivo da profissional era o reexame de matéria. Contudo, o recurso não pôde ser analisado pelo Turma sob a justificativa de que se estaria revendo fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.

Súmula 126

Por meio de agravo de instrumento, a profissional buscou ver o recurso examinado pelo TST, reiterando que não desempenhou as atividades de limpeza e higienização desde o início da contratualidade, conforme declarado pelo Regional. Contudo, segundo o relator do processo da Terceira Turma, ministro Agra Belmonte, o acolhimento da tese recursal de que teria ocorrido desequilíbrio contratual, a ensejar a condenação do hospital ao pagamento de diferenças salariais por acúmulo de funções, demandaria incursão investigativa em conteúdo alheio à esfera de atuação da instância extraordinária", nos

termos do que dispõe a Súmula 126 do TST.

Processo: RRAg - 21332-81.2015.5.04.0027.

TST em 28.07.2021.

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

■TRT-2 reverte multa por litigância de má-fé aplicada por erro de informação na petição inicial

A 1ª Turma do TRT da 2ª Região reverteu condenação por litigância de má-fé aplicada em sentença de 1º grau por erro na informação de que o contrato de trabalho havia sido firmado antes da vigência da reforma trabalhista. A decisão do juiz-relator Moisés dos Santos Heitor excluiu a obrigação ao pagamento de multa no valor de R$ 500,00 em favor da ré, uma empresa têxtil.

No processo, o reclamante pleiteou adicional de insalubridade, horas extras e danos morais (por supostas humilhações, constrangimentos e agressões verbais). Os pedidos foram julgados improcedentes pelo juízo de 1º grau, com base em provas periciais e documentais. Além disso, devido a um erro na inicial, que dizia que o contrato teve vigência antes da reforma, o autor foi condenado por litigância de má-fé.

Inconformado, o trabalhador interpôs recurso ordinário que pedia, em um de seus pontos, revisão dessa condenação, sob o argumento de que a punição deve ocorrer nos casos em que se verifica ato lesivo proposital contra o direito ou as finalidades do processo, o que não teria ficado comprovado nos autos.

Ao deferir a revisão sobre a condenação por litigância de má-fé, o relator entendeu que "não se verifica a adoção de uma conduta intencionalmente maliciosa e temerária da parte, em desconformidade com o dever de lealdade processual, mas apenas descuido do advogado quando da elaboração da peça de ingresso. Portanto, no contexto dos fatos e provas dos autos não se sustenta a presunção de litigância de má-fé imposto ao autor, razão pela qual não prospera a multa aplicada".

Processo nº 1001687-74.2019.5.02.0316.

TRT 2ª em 01.07.2021.

■Empresa que paga hora noturna acima de 20% não é obrigada a fazê-lo após 5h da manhã

O artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que a remuneração para trabalho noturno, compreendido entre 22h e 5h, deve ser realizada com um acréscimo de 20% em relação à hora diurna, regra que também vale para as horas que se estenderem além das 5h. A convenção coletiva de trabalho (CCT) pode

prever acréscimo superior a 20%, mas isso não obriga a empresa a extrapolar o benefício para além das 5h, voltando a valer o que é estabelecido na CLT após esse horário.

Com essa interpretação, a 13ª Turma do TRT da 2º Região indeferiu recurso de trabalhador que pretendia receber adicional noturno de 40%, previsto em convenção coletiva, para além das 5h da manhã, levando em conta que a majoração do valor é notoriamente mais benéfica aos trabalhadores.

Segundo o juiz-relator Samir Soubhia, a regra vem da autonomia privada coletiva para negociar e "deve ser respeitada, salvo se houver transação sobre direito de indisponibilidade absoluta ou se, considerada em sua globalidade, retroceder na proteção legal aos direitos dos trabalhadores".

O trabalhador pediu ainda, no recurso, o reconhecimento de doença ocupacional desenvolvida no trabalho, demanda que também foi indeferida. Por outro lado, conseguiu reconhecimento de adicional de insalubridade e pagamento de horas extras.

Processo nº 0000769-27.2015.5.02.0058.

TRT 2ª em 02.07.2021.

■Justiça do Trabalho mantém justa causa de empregado absolvido na esfera criminal

O fato de o empregado ser absolvido em ação criminal não interfere na justa causa que lhe foi aplicada pela empregadora. Com esse entendimento, os julgadores da Décima Turma do TRT de Minas, por unanimidade, negaram provimento ao recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho contra decisão de primeiro grau que indeferiu pedido de reversão da justa causa aplicada a vigilante por empresa de serviços de vigilância e segurança privada.

TRT 3ª em 02.07.2021.

■Contratação de novo plano de saúde com regime de coparticipação por fundação pública não fere CLT

A 17ª Turma do Tribunal do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) negou provimento a recurso de reclamante que buscou reforma da decisão de 1º grau, a qual havia lhe negado a manutenção do plano de saúde anterior ao implantado posteriormente em seu local de trabalho, a Fundação Casa. A instituição contratou de forma unilateral, em 2019, nova assistência de saúde com coparticipação dos empregados para consultas e outros procedimentos.

Os magistrados mantiveram a sentença por entenderem que "em se tratando de fundação pública, a ré deve se submeter a processo licitatório, nos termos da Lei nº 8.666/93, como ocorreu, de modo que não pode realizar contratação como bem desejar, ainda que a nova modalidade não seja adequada aos anseios do obreiro".

Segundo a juíza-relatora do acórdão, Anneth Konesuke, a alteração ocorrida não se enquadra no art. 468 da CLT, o qual dispõe que, nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

"O direito ao atendimento médico continua sendo garantido, apenas com novas regras que possibilitem a continuidade do serviço", afirmou a magistrada.

Processo nº 1000091-62.2021.5.02.0291.

TRT 2ª em 07.07.2021.

■Negado vínculo de emprego entre guitarrista e vocalista de banda sertaneja

Um guitarrista que alegou ser empregado do seu colega de banda, o vocalista, não teve o vínculo empregatício reconhecido pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS). Ele argumentou que o vocalista era "dono" da banda, encarregado de agendar shows e manejar os cachês, mas tanto o juiz Mateus Crocoli Lionzo, da 2ª Vara do Trabalho de Gravataí, que julgou o processo em primeira instância, como os desembargadores da 2ª Turma consideraram que a relação entre eles era apenas de parceria musical, sem subordinação.

TRT 4ª em 07.07.2021.

■Trabalho de dentista em regime de parceria profissional não caracteriza vínculo de emprego

Diante da falta de comprovação dos requisitos que caracterizam a relação de emprego, a 10ª Turma do TRT da 2ª Região manteve a decisão de 1º grau e negou provimento ao recurso de um dentista que pleiteava vínculo empregatício da clínica onde trabalhava. Ficou claro, no processo, que se tratava de uma parceria profissional.

O reclamante alegou ter atuado durante mais de trinta anos no consultório de propriedade de outros dentistas (pai e filho – o pai representado por outra filha no processo). Segundo os argumentos do autor da reclamação, ele cumpria jornada diária e se subordinava aos donos do local. Porém confirmou também que recebia honorários profissionais, que rateava proporcionalmente as despesas do consultório e que trabalhava concomitantemente em outro estabelecimento.

Os reclamados argumentaram que o contrato entre eles e o reclamante era de natureza civil, que o trabalho era prestado de forma autônoma e com total liberdade para aquele profissional organizar sua agenda de atendimentos, e que jamais lhe foi imposto horário de trabalho. Alegaram também que o mesmo recebia percentual bruto do faturamento da clínica.

No acórdão (decisão de 2º grau), o desembargador-relator Armando Augusto Pinheiro Pires destacou: "Infere-se que o reclamante, na realidade, utilizava a estrutura dos reclamados para desenvolver a sua atividade de dentista, rateando com eles os valores auferidos, caracterizando-se verdadeira relação de parceria, que não se confunde com relação de emprego".

Com base nos autos, ficou clara, para os magistrados, a ausência de subordinação jurídica, essencial para a configuração do vínculo empregatício. "Desse conjunto probatório deduz-se que os réus não detinham poder diretivo em face dos serviços ou horários cumpridos pelo autor, nem disciplinar para puni-lo em caso de falta funcional. Evidente, pois, que não houve relação empregatícia entre as partes, mas nítida relação autônoma de parceria, em que a clínica fornecia o espaço físico e os equipamentos, enquanto que o reclamante realizava os procedimentos, mediante percepção de aproximadamente 10% do faturamento bruto".

Assim, a 10ª Turma manteve a sentença (decisão de 1º grau) e negou provimento aos pedidos do recorrente.

Processo nº 1000721-68.2019.5.02.0007.

TRT 2ª em 12.07.2021.

■Falta de controle de horário não garante direito a horas extras a doméstica

Os julgadores da Quinta Turma do TRT de Minas confirmaram a decisão que rejeitou pedido de pagamento das horas extras a uma empregada doméstica. O fato de a ex-patroa não ter apresentado os controles de horário nos autos não foi considerado suficiente para reconhecer a jornada alegada na inicial, tendo em vista o

conteúdo do depoimento da própria profissional.

Após ter o pedido negado pelo juízo da Vara do Trabalho de Teófilo Otoni, a trabalhadora recorreu da decisão. Ela alegou que trabalhava de segunda-feira a sábado, das 8h às 17h, sem intervalo intrajornada. Sustentou que a empregadora não cumpriu a obrigação de registrar a jornada, nos termos do artigo 12 da Lei Complementar nº 150/2015.

Ao proferir o voto condutor, o desembargador Manoel Barbosa da Silva, relator, observou não desconhecer que o dispositivo citado, em vigor desde junho de 2015, tornou obrigatório o controle de ponto do empregado doméstico. Entretanto, explicou que a ausência de controle de horários pela empregadora não acarreta, por si só, a aplicação da jornada contida na petição inicial. Principalmente porque, no caso, a própria trabalhadora declarou, em audiência, *"que não havia ninguém na casa quando a depoente estava trabalhando para conferir seus horários"*.

Para o relator, *"é razoável concluir que a autora possuía autonomia na organização da prestação dos serviços e que sua jornada não extrapolava a 8ª hora diária e a 44ª semanal"*. Com esses fundamentos, negou provimento ao recurso. Os integrantes da Turma acompanharam o voto.

PJe nº 0010914-82.2020.5.03.0077 (RO).

TRT 3ª em 13.07.2021.

■Pernoite em cabine de caminhão sem prova da prontidão ou do sobreaviso não configura horas extras

O fato de o motorista pernoitar na boleia do caminhão não configura tempo à disposição do empregador e não gera direito a horas extras, sem que haja a prova de que permanecia de "prontidão", aguardando ordens, ou de sobreaviso. Com esses fundamentos, julgadores da Quarta Turma do TRT-MG, por unanimidade, mantiveram sentença do juízo da Vara do Trabalho de Três Corações, que absolveu uma empresa de pagar horas extras, ou de sobreaviso, a um motorista, por pernoite na cabine do caminhão. Foi acolhido o voto da relatora, desembargadora Denise Alves Horta, que negou provimento ao recurso do trabalhador.

Por mais de dois anos, o autor exerceu na empresa a função de motorista de carreta. Fazia viagens de comboio, inclusive interestaduais, percorrendo diversos municípios, como, por exemplo, nas rotas Jundiaí-Juiz de Fora, Jundiaí-Belo Horizonte e Jundiaí-Três Corações. Sustentou que os períodos de viagens em que pernoitou no interior do caminhão constituem tempo à disposição do empregador e devem ser remunerados como horas extras. De forma alternativa, requereu que os períodos fossem reconhecidos como sobreaviso.

Mas, segundo apurou a relatora, embora o motorista, de fato, pudesse pernoitar no interior do caminhão, nesse tempo, ele não realizava atividades, nem mesmo permanecia aguardando ordens ou executando qualquer serviço em benefício da empregadora.

O motorista chegou a afirmar que atuava como vigilante nesses períodos, mas a relatora ressaltou que a função de vigilância e o ato de dormir na cabine do caminhão são incompatíveis, o que afasta o direito ao recebimento de horas à disposição ou de sobreaviso, na forma prevista no artigo 4º da CLT e item II da Súmula 428 do TST.

Ao concluir, a desembargadora registrou que o simples fato de o motorista pernoitar na boleia do caminhão não configura tempo à disposição do empregador, porque não se pode presumir que ele estivesse de "prontidão", aguardando ordens, ou de sobreaviso, como ocorre, por exemplo, com os ferroviários que permanecem nas dependências da estrada, cumprindo escala, ou em casa, aguardando chamado (artigo 244, parágrafos 2º e 3º da CLT), não existindo analogia entre os casos.

PJe nº 0011868-20.2017.5.03.0147 (RO).

TRT 3ª em 16.07.2021.

■Juiz nega indenização por danos morais a empregada que alegou ter contraído covid-19 em frigorífico

Uma empregada do frigorífico JBS que alegou ter contraído covid-19 durante a jornada de trabalho teve negado seu pedido de indenização por danos morais, no primeiro grau. O juiz Evandro Luis Urnau, da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo, não identificou qualquer relação de causa e consequência (nexo causal) entre a atividade da autora da ação e a doença.

O juiz elencou, na sentença, diversas medidas protetivas implementadas pela empresa e descritas pela própria trabalhadora: monitoramento de temperatura e uso de álcool em gel na entrada da planta, onde é diariamente fornecida nova máscara, cujo uso é exigido; registro do ponto por aproximação do cartão ao relógio; uso de escudo facial; e acionamento dos bebedouros com o joelho. O magistrado acrescentou que, conforme o relato da funcionária, ela foi afastada do trabalho mesmo antes fazer o teste para covid-19 e, quando o resultado deu positivo, comunicou ao frigorífico por WhatsApp. A trabalhadora também contou ter sido monitorada pela empresa durante a evolução de sua enfermidade e que, quando voltou à atividade, passou por uma triagem, destacou Evandro.

O julgador ainda chamou atenção para o fato de o marido da empregada trabalhar em um minimercado e, o enteado dela, em um incubatório de aves. Mencionou provas apresentadas de que há higienização das áreas externas da fábrica, assim como dos ônibus da empresa, nos quais é garantido o distanciamento entre passageiros. E constatou ser notório que o coronavírus é de fácil transmissão em qualquer local em que se tenha contato com outras pessoas.

A empregada pode recorrer da sentença ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS).

Por esses motivos, o juiz se convenceu de não ter havido negligência do frigorífico nos cuidados com a saúde da trabalhadora. Não identificou provas de que alguma ação ou omissão da empregadora tenha levado a funcionária a se contaminar com o coronavírus. E como não viu a relação entre a doença e o trabalho, não se pode falar em nenhuma responsabilidade da empresa, pois não existe acidente de trabalho nem dano causado pelo patrão, registrou.

TRT 4ª em 14.07.2021.

■Juíza confirma decisão que negou vínculo de emprego entre ex-conselheiro e o Cruzeiro

A juíza Hadma Christina Murta Campos julgou procedentes os embargos de declaração ajuizados por um engenheiro civil, ex-conselheiro do Cruzeiro Esporte Clube. Ele havia apontado algumas omissões na sentença, que foram sanadas pela magistrada. No entanto, os fundamentos foram mantidos.

Na sentença, o juiz Ronaldo Antônio de Brito Júnior, em exercício na 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, havia afastado o vínculo de emprego pretendido pelo engenheiro.

Na ação, o engenheiro alegou que foi empregado do clube esportivo, de 1.7.2000 a 27.3.2021, mas não teve anotada a CTPS. A atuação teria se dado como engenheiro até 30.4.2018 e Diretor de Obras e Patrimônio a partir de 1º de maio de 2018. Segundo ele, todos os elementos caracterizadores da relação de emprego se fizeram presentes, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob dependência. O total dos pedidos alcançou quase R$ 4 milhões.

Em defesa, o clube negou a versão do engenheiro. Para provar a tese de inexistência de relação de emprego, apresentou cópia de petição inicial de ação proposta pelo autor e outros demandantes no juízo cível. Na referida ação civil, conforme verificou o julgador, o autor pediu a reintegração

ao Conselho Deliberativo do clube. Ele sustentou, na oportunidade, por intermédio de seu procurador, que não fora empregado do clube e que não haveria subordinação na prestação de serviços por pessoa jurídica. A alegação era de que eventual prestação de serviços ao clube havia se dado por meio de pessoa jurídica. Na petição, constou que não teria havido descumprimento da norma estatutária da entidade que impedia a contratação de conselheiros como empregados.

O autor negou que tivesse conhecimento do teor dessa petição, ao apresentar réplica à defesa e ao prestar depoimento. Argumentou que, ao saber do que se tratava, retirou-se do polo ativo da ação, renunciando ao direito sobre o qual ela havia se fundado. Contudo, o magistrado não se convenceu, por ausência de prova da alegação. O juiz observou que foi apresentada a procuração concedida pelo autor na ação cível, o que indicou que ele consentiu com o conteúdo da inicial.

Ao decidir o caso, o juiz se referiu ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, pelo qual a realidade vivida pelas partes deve prevalecer sobre as condições formais registradas em documentos. O magistrado explicou que esse princípio autoriza a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços por pessoa jurídica quando se constata a presença de todos os pressupostos legais caracterizadores da relação de emprego, previstos no artigo 3º da CLT.

Entretanto, pontuou que isso decorre do princípio da proteção, segundo o qual "*os interesses contratuais dos trabalhadores merecem tratamento diferenciado a fim de que seja juridicamente reparado o desequilíbrio de poder e de influência econômica e social entre os sujeitos da relação empregatícia*". A ideia é proteger o empregado em situações costumeiramente vistas nas relações de trabalho em que é forçado a constituir pessoa jurídica como condição para alcançar o emprego que lhe garantirá a subsistência, ficando o empregador livre dos encargos trabalhistas típicos.

Para o magistrado, esse não foi o caso dos autos, uma vez que o autor não pode ser considerado hipossuficiente em relação ao clube. É que, além de ter atuado como conselheiro do clube esportivo por muitos anos, ficou evidente que sua família tinha influência na organização desportiva.

Ao apreciar as provas, o juiz chamou a atenção para o fato de o autor apenas ter obtido o título de bacharel em engenharia em dezembro de 2002 e, mesmo assim, conforme depoimento de testemunha, ter assumido obras de engenharia no clube por intermédio de pessoa jurídica já no final dos anos 90. Para o julgador, isso reforça a tese de que havia considerável influência sobre a administração do clube, desacreditando o argumento de que teria sido vítima de fraude trabalhista desde o início dos anos 2000.

Na decisão, foi ponderado que, como membro de um órgão oficial deliberativo do clube, o autor não poderia participar de uma contratação irregular, sendo ele o próprio contratado, e, ainda por cima, receber proteção da Justiça pela prática ilegal. Frisou que, no parágrafo 3º do artigo 18 do estatuto do clube desportivo, consta a previsão de perda do mandato do associado Conselheiro Nato, caso este seja contratado como empregado do Cruzeiro.

A decisão valeu-se também do princípio de que "ninguém pode se beneficiar da própria torpeza". No aspecto, explicou que "*ninguém pode fazer dolosamente algo incorreto e/ou em desacordo com as normas legais e depois alegar tal conduta em proveito próprio*". Para ele, ignorar esse princípio seria chancelar a utilização do aparato estatal para a obtenção de bens juridicamente inconciliáveis. No caso em questão, o reconhecimento do vínculo empregatício com o Cruzeiro e a manutenção da condição de conselheiro do clube. O magistrado asseverou que esse foi o objetivo principal da demanda cível ajuizada, apesar de o autor ter se retirado do polo ativo sete meses depois e após a propositura desta ação na Justiça do Trabalho.

Ainda como pontuado na decisão, não se pode admitir que, em duas demandas judiciais distintas, a mesma pessoa apresente narrativas absolutamente opostas. De acordo com o julgador, isso seria autorizar a violação ao princípio da boa-fé que veda o comportamento contraditório (*venire contra factum proprium*). Somou-se a tudo isso o fato de uma testemunha ter afirmado que foi Diretor de Obras do Cruzeiro entre janeiro de 2012 e janeiro de 2018 e que, nesse período, o autor não prestou quaisquer serviços de engenharia ao clube.

"O reclamante não se encontrava em situação de hipossuficiência perante o clube, não havendo, portanto, nada que autorizasse a desconstituição da contratação feita pela pessoa jurídica e o consequente reconhecimento de vínculo de emprego entre o autor e o Cruzeiro, situação esta vedada pelo estatuto social da entidade", concluiu o julgador, com base nas evidências apuradas nos autos.

Nesse contexto, o magistrado rejeitou o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego pretendido pelo autor com o clube esportivo e o pagamento das verbas trabalhistas daí decorrentes. O autor foi condenado a pagar R$ 196.211,93 em honorários advocatícios e R$ 23.357,80 em custas processuais.

Na decisão referente ao julgamento dos embargos de declaração ajuizados pelo autor, publicada no dia 11/7/2021, foram sanadas as omissões apontadas e confirmados os fundamentos da sentença. Cabe recurso ao TRT-MG.

PJe nº 0010664-44.2020.5.03.0014.

TRT 3ª em 21.07.2021.

■TRT-2 confirma justa causa de auxiliar de limpeza que se recusou a tomar vacina contra covid-19

O TRT da 2ª Região validou a dispensa por justa causa de uma auxiliar de limpeza que atuava em hospital infantil e que se recusou a ser imunizada contra a covid-19. Ao negar o recurso da trabalhadora, a 13ª Turma confirmou por unanimidade a decisão de 1º grau, que considerou a recusa à imunização uma falta grave da trabalhadora. A falta grave do empregado resulta no rompimento unilateral do contrato por parte do empregador.

No acórdão, o desembargador-relator Roberto Barros da Silva destacou que a conduta da empregada frente à gravidade e amplitude da pandemia colocaria em risco a vida de todos os frequentadores do hospital. Ao decidir, ressaltou ainda a gratuidade da vacina, a chancela do protocolo de imunização pela Organização Mundial de Saúde e alertou que, nesse caso, deve prevalecer o interesse coletivo frente ao pessoal da empregada.

"Desse modo, considerando que a reclamada traçou estratégias para a prevenção da covid 19, divulgou informações e elaborou programa de conscientização para assegurar a adoção de medidas protetivas e a vacinação de seus colaboradores, não se mostra razoável aceitar que o interesse particular do empregado prevaleça sobre o interesse coletivo, pois, ao deixar de tomar a vacina, a reclamante realmente colocaria em risco a saúde dos seus colegas da empresa, bem como os demais profissionais que atuam no referido hospital, além de pacientes, e seus acompanhantes.", afirmou.

A auxiliar de limpeza atuava em um hospital infantil em São Caetano do Sul e se negou a ser vacinada por duas ocasiões, mesmo havendo campanha de esclarecimentos no local de trabalho sobre o tema. Na primeira vez, foi advertida e, na última, dispensada por justa causa. Teve a dispensa validada pelo juízo de 1º grau em maio e, no último dia 19, pela 2ª instância do TRT-2.

TRT 2ª em 22.07.2021.

■Empregada que viajou a lazer durante quarentena tem justa causa confirmada

A Justiça do Trabalho decidiu validar a dispensa por justa causa de uma trabalhadora de supermercado de Brusque (SC) que, após entrar em licença médica alegando sintomas de Covid-19, viajou para a cidade turística de Gramado (RS) no período em que deveria estar cumprindo quarentena.

O afastamento foi solicitado pela própria empregada, que apresentou atestado médico particular. Embora a orientação médica fosse para que ela repousasse e permanecesse em casa, a trabalhadora admitiu que via-

jou com o namorado para passar o final de semana na serra gaúcha. Após se reapresentar na empresa, ela foi dispensada por justa causa.

TRT 12ª em 27.07.2021.

■Justiça do trabalho não é competente para julgar relação contratual celebrada e mantida fora do brasil

Os magistrados da 17ª Turma do TRT da 2ª Região mantiveram decisão de 1º grau que declarou a Justiça do Trabalho incompetente para apreciar questões relativas a um contrato de trabalho celebrado e mantido na Alemanha. Também rejeitaram, por falta de provas, a unicidade contratual pretendida pelo empregado, que atuou em duas empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico, uma delas sediada no Brasil.

O caso se refere à relação profissional entre um executivo e a Hewlett-Packard da Alemanha. Após 25 anos em atividade no país europeu, ele pediu demissão e mudou-se para o Brasil. A vinda ocorreu porque o trabalhador decidiu acompanhar a esposa, que havia sido transferida de emprego. Em território nacional, foi contratado pela Hewlett-Packard do Brasil, onde atuou entre 2011 e 2015, quando teve seu contrato rescindido sem justa causa. No processo, ele pleiteava a unificação do contrato de trabalho brasileiro com o alemão, já que as duas empresas compõem um mesmo grupo econômico.

No acórdão, a 17ª Turma do TRT-2 declarou que, à luz do art. 9º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), o trabalhador alemão, residente naquele território, contratado por companhia com estabelecimento na Alemanha, para atuar em solo alemão, sujeita-se às leis daquele país. Também pontuou que o pedido de demissão para subsequente contratação por unidade brasileira do mesmo grupo econômico não se revelou suficiente para gerar unicidade contratual, considerando que tal situação especial não é abrangida pelo art. 651 da CLT. Por esse dispositivo, a regra para julgamento das reclamações trabalhistas é o local da prestação dos serviços.

Segundo o desembargador-relator Carlos Roberto Husek: "Não há nos autos elementos suficientes para justificar a nulidade contratual pretendida, com unificação do contrato de trabalho brasileiro com o alemão. Sequer há competência desta Justiça do Trabalho para julgar qualquer demanda envolvendo a prestação de serviços na Alemanha".

Processo nº 1000947-84.2017.5.02.0705.

TRT 2ª em 28.07.2021.

■6ª Câmara rejeita pedido para bloquear bens de dirigente esportivo em processo contra clube catarinense

O patrimônio pessoal de dirigentes de clubes esportivos só pode ser alcançado numa execução trabalhista se ficar demonstrado que o administrador cometeu atos ilícitos ou gestão temerária. Com esse entendimento, a 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) negou o pedido de um jogador de futebol que tenta receber uma dívida de R$ 16 mil de um clube do interior catarinense. **TRT 12ª em 30.07.2021.**

3ª Turma aplica nova tese do STF para negar equiparação de terceirizado a bancário da empresa tomadora de serviços

A Terceira Turma do TRT de Goiás aplicou recente tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do RE 635546/MG (tema 383) para negar a um trabalhador terceirizado em Goiânia a equiparação de seu salário ao de um bancário da empresa tomadora dos serviços. O entendimento consolidado na tese do STF, publicada em maio deste ano, é o de que a equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos às mesmas decisões empresariais.

Tese do STF

Em 19 de maio deste ano, o STF publicou uma nova tese (tema 383) no julgamento do RE 635546/MG, sobre a não equiparação do salário dos funcionários terceirizados ao dos funcionários da empresa tomadora de serviços. Conforme o redator do acórdão, ministro Luís Roberto Barroso, exigir os mesmos valores de remuneração desses empregados significa, por via transversa, retirar do agente econômico a opção pela terceirização para fins de redução de custos (ou, ainda, incentivá-lo a não ter qualquer trabalhador permanente desempenhando a mesma atividade). Para o ministro, isso esvazia o instituto da terceirização e limita injustificadamente as escolhas do agente econômico sobre a forma de estruturar a sua produção.

Barroso também justificou que a decisão proferida na ADPF 324 (decisão que considerou lícita a terceirização em todas as atividades empresariais) ressalvou expressamente alguns direitos que devem ser assegurados em igualdade de condições aos empregados da empresa tomadora de serviços e da contratada, como treinamentos, material e normas de segurança e saúde no trabalho. No entanto, segundo ele, esse não é o caso da remuneração, já que se trata de empresas diferentes com possibilidades econômicas distintas.

Processo ROT nº 0011988-97.2016.5.18.0012.

TRT 18ª em 30.07.2021.

3. Fiscalização

MPT pede suspensão de portarias do governo federal que alteram norma regulamentadora nº 1

Em ação civil pública, a instituição aponta que mudanças impõem prejuízos ao princípio da redução dos riscos de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho e conferem, indevidamente, tratamento jurídico diferenciado para determinados tipos de empresas vulnerando a saúde de trabalhadores e a segurança do meio ambiente de trabalho.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou no dia 21 de julho ação civil pública com pedido liminar para que a Justiça do Trabalho suspenda a eficácia da Portaria 915/2019 e o início do vigor da Portaria 6.730/2020 do governo federal que alteram a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). A NR-1 contempla as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns a todas as NRs, além passar a dispor sobre o programa de gerenciamento de riscos ocupacionais. Segundo a instituição, as portarias impõem restrições ao rastreamento de riscos de adoecimentos e ocorrência de acidentes de trabalho em flagrante conflito com o princípio da redução dos riscos relacionados ao trabalho (CRFB/88, artigo 7º, inciso XXII). A instituição também pede a condenação da União em R$ 84 milhões por danos morais coletivos em razão da supressão da obrigação de elaboração e implementação dos programas de prevenção e de promoção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras das microempresas e empresas de pequeno porte.

A instituição pede em caráter liminar a suspensão do tratamento jurídico diferenciado em matéria de saúde e segurança do trabalho para Microempresas e Empresas de Pequeno Porte previstos nas Portarias 915/2019 e 6.730/2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, até o trânsito em julgado da ação civil pública, com a confirmação da liminar. Além disso, o MPT pede a anulação da Portaria nº 6.730/2020, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, e devolução da matéria à Comissão Tripartite Paritária Permanente para sejam observados os devidos requisitos previstos no rito de revisão e alteração das normas regulamentadoras, em especial a necessidade de prévia elaboração da análise de impacto regulatório.

O MPT explica que, ao estabelecer tratamento diferenciado ao Microempreendedor Individual (MEI), à Microempresa (ME) e à Empresa de Pequeno Porte (EPP) em matéria de saúde e segurança do trabalho, as portarias promovem a discriminação ilegal entre trabalhadores de empresas de portes distintos e aumentam os riscos de adoecimentos, acidentes e mortes, pois desobrigam essas empresas de elaborar e implementar

programas de saúde e segurança do trabalho. O tratamento diferenciado criado pelas portarias promove patente e injustificada discriminação entre os trabalhadores que exercem as mesmas atividades, mas em empresas com porte econômico diverso. Por exemplo, operador de caixa de um supermercado com faturamento anual de R$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) prestará seus serviços sob a proteção de um programa prevencionista estruturado para antecipar, reconhecer, avaliar e controlar os riscos de acidente relacionado ao trabalho; por sua vez, a um operador de caixa de um supermercado com faturamento anual da ordem de R$ 4.800.000,00 (quatro milhões, e oitocentos mil reais), mediante autodeclaração empresarial de inexistência de riscos ocupacionais, é suprimida a elaboração e implementação dos programas de prevenção de acidentes e promoção da saúde, a partir do "tratamento jurídico acidentário diferenciado" constante da Portaria n. 915/2021.

Dados extraídos da página do painel de empresas do SEBRAE indicam que existem 9.810.483 (nove milhões, oitocentas e dez mil, quatrocentas e oitenta e três) organizações empresariais estruturadas na forma microempresa individual - MEI, 6.586.497 (seis milhões, quinhentas e oitenta e seis mil, quatrocentas e noventa e sete) organizações empresariais estruturadas na forma microempresa (ME) e 896.336 (oitocentas e noventa e seis mil, trezentos e trinta e seis) organizações empresariais estruturadas na forma empresas de pequeno porte (EPP), que podem ser dispensadas da obrigação de elaborarem PPRA, PCMSO, se enquadradas nos graus de risco 1 e 2.

O Ministério Público do Trabalho anexou aos autos os custos previdenciários dos afastamentos por doença (B31) e doença acidentário (B91) dos trabalhadores destes grupo de empresas, a partir de dados do próprio INSS, no qual se observa que foram concedidos aos trabalhadores das MEIs, MEs e EPPs de grau de risco 1 e 2, entre 2016 e 2020, 1.282.980 auxílios-doença (B31) e 119.485 auxílios-doença acidentário (B91), num total de 1.402.465 benefícios concedidos pela previdência social nesse período, numa média anual de 280.493 benefícios.

De acordo com dados extraídos do Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS de 2019, entre 2017 e 2019, o custo médio do auxílio-doença (B31), por benefício, foi de R$ 1.481,23 e do auxílio-doença por acidente (B91) foi de R$ 1.628,08. Diante desse quadro, é possível observar que as MEIs, MEs e EPPs de grau de risco 1 e 2 têm só em auxílio-doença comum e em auxílio-doença acidentário um custo anual total médio de R$ 418.983.920,84 (quatrocentos e dezoito milhões, novecentos e oitenta e três mil, novecentos e vinte reais e

oitenta e quatro centavos), que poderá ter um aumento elevado diante da dispensa de elaboração dos programas de gestão ambiental.

Sobre o impacto regulatório da dispensa da obrigação de elaborar programas de saúde e segurança do trabalho para as microempresas e empresas de pequeno porte afirma o MPT: "Esse tipo de análise permite avaliar as alterações legislativas que estimulem o setor produtivo e retomada do crescimento econômico sem perder de vista a responsabilidade social das empresas com a saúde dos trabalhadores e a segurança do trabalho. Além disso, no que se refere à macroeconomia, não há como se pensar em retomada do crescimento econômico com potencial impacto negativo no orçamento público decorrente de gastos do governo com os sistemas públicos de saúde e previdência social decorrentes agravos e acidentes de trabalho".

Na ação, o MPT aponta que o processo de revisão da NR-1 não contou com a prévia e necessária análise de impacto regulatório contendo indicadores indispensáveis para tomada de decisão no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente, especialmente taxas de acidentes ou adoecimentos notificados por microempresas e empresas de pequeno porte e custos da sinistralidade laboral produzido por essas organizações no orçamento do Sistema Único de Saúde -SUS, e do Instituto Nacional do Seguro Social -INSS.

A instituição ressalta que as alterações nas normas de segurança do trabalho até podem levar em consideração a redução dos custos do setor produtivo, mas a revisão dessas normas tem como finalidade principal a redução dos riscos de acidente e adoecimentos associados ao trabalho e os impactos desses eventos nocivos à sociedade brasileira no que se refere ao financiamento público do sistema de saúde e da previdência social. Não se deve esquecer que a redução dos acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho também incrementam a própria atividade econômica das empresas na medida em que aumentam a produtividade da atividade econômica.

Segundo o procurador Luciano Leivas, um dos coautores da ação civil pública 0000532-90.2021.5.10.0015, "a atividade estatal de regulação das normas de segurança e saúde do trabalho a cargo da CTPP não contempla a competência para desregulamentação das obrigações de segurança e medicina do trabalho em razão do porte da empresa por força do que dispõe o artigo 50 da Lei Complementar nº 123/2006 (Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte).

Íntegra da ação Clique aqui

Procuradoria-Geral do Trabalho em 28.07.2021.