



# INFORMATIVO DA CNRTPS

DEZEMBRO/2019

## NOTÍCIAS DA COMISSÃO

### A ampliação do período de licença maternidade e seus impactos ao mercado de trabalho

A matéria objeto da PEC 158/2019, de autoria da Deputada Federal Clarissa Garotinho, qual seja, a ampliação da licença maternidade, para todas as trabalhadoras, de 120 dias para 180 dias, trará impactos não apenas ao setor do agronegócio, mas a todas as demais atividades econômicas (comércio, serviços e indústria).

O efeito negativo decorrente de sua aprovação será enorme, considerando que o empregador, além de não poder contar com a força de trabalho de sua empregada, então licenciada por mais tempo (06 meses), terá ainda que arcar com um acréscimo de custos/encargos (inclusive no que diz respeito ao treinamento/capacitação para a função), decorrentes da nova contratação necessária para suprir tal lacuna deixada no posto de trabalho.

No ranking de países com licença maternidade mais longa, o Brasil ocupa, atualmente, a 14ª posição (17,4 semanas), ficando atrás da Bulgária (59 semanas); Reino Unido (52 semanas); Itália (21,7 semanas) e Chile (18 semanas). Nos Estados Unidos, não existe regra alguma que determine a licença, a qual fica na pendência de definição em acordos coletivos firmados com sindicatos, a partir de quanto cada empregador está disposto a pagar.

E vale mencionar, nesse ínterim, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda, como ideal, 14 semanas de licença-maternidade com remuneração que “não deve ser menor de dois terços do salário”, pagos através de seguro social ou fundos públicos.

Outra questão a ser levada em conta, por deveras preocupante, é que tal medida poderá impactar de forma negativa no ingresso/permanência da mulher no mercado de trabalho, incitando a discriminação de gênero, dado que malgrado a justificativa respaldada nos benefícios da amamentação e na oportunização de maior convivência entre mãe e filho, a ampliação do período da licença maternidade ensejará, inevitavelmente, uma retração na contratação feminina (que, aliás, já sofre consequências nefastas advindas do julgamento da ADI 5938, que reputou inconstitucional o exercício de atividades insalubres por mulheres grávidas e lactantes).

No último dia 17 de dezembro, a Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados aprovou a admissibilidade da PEC 158/2019, sendo que seu mérito será analisado por comissão especial a ser criada especificamente para esse fim, com posterior apreciação e votação pelo Plenário, em dois turnos.

A CNRTPS da CNA está acompanhando o tema e sua tramitação no Congresso.

Fonte: <https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2018/05/os-paises-com-maiores-e-menores-licencas-maternidade.html>

(Dr. Luiz Fabiano de Oliveira Rosa – AJ/CNA)



Fique O  
por DENTRO

**Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE)** – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – No dia 03 dezembro/2019 foi realizada, em Brasília/DF, a reunião da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) com fito de apresentar as ações realizadas em 2019 e preparar as ações para o Dia Nacional de Erradicação do Trabalho em Condições

Análogas à de Escravo.

**Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)** – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – De 03 a 05 de dezembro/2019 foi realizada, em Brasília, a reunião da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), na qual foi aprovado o texto da nova NR 18. Já nos dias 17 a 19 de dezembro/2019, a Comissão aprovou os textos das novas NR's 07, 09 e PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos). Os textos foram encaminhados ao Ministro para avaliação e posterior publicação.

**Conselho Nacional do Trabalho (CNT)** – Dr. Luiz Fabiano Rosa (AJ/CNA) – Em 09 de dezembro/2019, realizou-se a segunda reunião do Conselho Nacional do Trabalho (CNT), oportunidade em que foram debatidos temas como a aprovação do seu Regimento Interno, registro sindical e Contrato Verde e Amarelo (MP 905).

**Instituto Pensar Agropecuário (IPA)** – Dr. Luiz Fabiano Rosa e Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – No dia 09 de dezembro/2019 ocorreu, em Brasília, reunião da Comissão Trabalhista do IPA, oportunidade em que foi debatido o Contrato Verde e Amarelo (MP 905). Posteriormente, no dia 16, foi realizada a “Oficina da Comissão Trabalhista do IPA”, durante a qual foram elencados temas trabalhistas prioritários a serem tratados em 2020.

## NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

### Programa Verde Amarelo deve quebrar “ciclo vicioso” e aumentar empregabilidade dos jovens

*Em debate na Câmara dos Deputados, secretário Rogério Marinho apresenta detalhes da proposta enviada ao Congresso*

O Programa Verde Amarelo, composto por uma medida provisória e dois projetos de lei, deve quebrar o ciclo vicioso que dificulta a contratação de jovens em busca do primeiro emprego no Brasil. O diagnóstico é do Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho, ao falar hoje na Câmara dos Deputados. Ele alertou que o índice de desemprego entre os 18 e os 24 anos está em aproximadamente 26%, contra 11,6% do resto da população.

Marinho participou de audiência pública na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados, para discutir a Medida Provisória 905/2019. A proposta cria o Emprego Verde Amarelo e estabelece novidades como a permissão para trabalho em domingos e feriados; o domicílio eletrônico trabalhista; o regulamento da gorjeta; e o fim da necessidade de registro profissional no Ministério da Economia para 13 diferentes profissões.

*“É uma espécie de ciclo vicioso que a gente pretende quebrar, incentivando as empresas, numa desoneração pontual, para que o jovem passe a se integrar ao mercado de trabalho e passe a ter essa*



*experiência, essa oportunidade laboral, sendo treinado no próprio ambiente da empresa”, afirmou o Secretário aos presentes na audiência.*

Com pouca ou nenhuma experiência profissional, o jovem é frequentemente preterido no mercado de trabalho. Com o programa, ele poderá ser contratado com remuneração de até 1,5 salário-mínimo por até dois anos. Essa modalidade, conforme a proposta, não poderá ultrapassar o limite de 20% do total de funcionários das empresas e vale apenas para novas contratações.

### **Acompanhamento**

De acordo com o Secretário Especial, os técnicos do Governo Federal analisaram os programas anteriores voltados para a inclusão de jovens no mercado de trabalho. A partir dos estudos, foi possível verificar que, apesar de a direção estar correta, a aplicação dos recursos não era adequada.

Agora, a população poderá acompanhar os resultados do Emprego Verde e Amarelo. Dentro do *eSocial*, haverá uma aba específica para informar as contratações na modalidade. “*A sociedade poderá acompanhar mês a mês quantos jovens foram contratados*”, afirmou Marinho. “*O programa vai melhorar as condições de empregabilidade, de geração de renda e ocupação no país*”, completou o Secretário.

O Emprego Verde e Amarelo deve beneficiar, sozinho, cerca de 1,8 milhão de jovens. Já o programa completo com o projeto de reabilitação e de incentivo a pessoas com deficiência e o de depósitos recursais, atingirá 4 milhões de brasileiros.

*Notícia retirada do site [www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br)*

## **SPE: mudança na NR15 pode reduzir em R\$ 5 bilhões ao ano o custo da mão de obra**

*Secretaria de Política Econômica avaliou alterações nas Normas Regulamentadoras 15, 16 e 20*

Portarias publicadas em 10/12 alteraram a redação das Normas Regulamentadoras 15, 16 e 20. Elas tratam, respectivamente, das Atividades e Operações Insalubres, da Atividades e Operações Perigosas e da Segurança e da Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis. A Secretaria de Política Econômica (SPE) elaborou três notas informativas estimando a redução nos custos proporcionados pelas modificações.

Segundo a Secretaria, a alteração da NR 15, cujo Anexo 3 possuía redação da década de 1980, pode proporcionar uma redução no custo anual da mão de obra de até R\$ 5 bilhões para o agregado da economia, com a exclusão do adicional de insalubridade para atividades em ambientes externos sem fontes artificiais de calor.

A mudança na NR 16 pode reduzir potencialmente o custo das empresas entre R\$ 800 milhões e R\$1,5 bilhão, dependendo da proporção de caminhões com tanque suplementar instalado. O novo texto da norma esclarece que o adicional de periculosidade não deve ser aplicado quando o combustível estiver contido em tanques originais de fábricas e suplementares, certificados pelo órgão competente.

A SPE avaliou também a redução nos custos das empresas decorrente de duas modificações na NR 20, que pode chegar a R\$ 1 bilhão. A primeira mudança se refere à redução na carga horária e na periodicidade de alguns treinamentos, sem prejuízo para a formação dos profissionais que atuam nas atividades relacionadas. Já a segunda diz respeito à análise de risco, reduzindo os tipos de instalações que precisam ter laudo produzido por engenheiro habilitado.

*Notícia retirada do site [www.economia.gov.br](http://www.economia.gov.br)*



# NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

## CCJ aprova proposta que reorganiza modelo sindical

*Texto foi aprovado sem a parte que poderia criar um imposto sindical*

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJ) da Câmara dos Deputados aprovou a admissibilidade de proposta de emenda à Constituição (PEC 196/19) do deputado Marcelo Ramos (PL-AM) que reorganiza o modelo sindical no Brasil.

O relator na comissão, deputado Fábio Trad (PSD-MS), recomendou a aprovação da proposta.

De forma resumida, a PEC acaba com a unicidade sindical, cria um mecanismo de representatividade para que o sindicato só represente uma classe se tiver um mínimo de adesão e retira o Estado da condição de chancelador de sindicatos.

*"Hoje quem decide se o sindicato representa uma categoria ou não é o Ministério do Trabalho [atual Economia], que concede uma carta, muitas a sindicatos sem nenhum sócio", explicou Marcelo Ramos durante a discussão da proposta na CCJ, na semana passada.*

Segundo Fábio Trad, a PEC é liberal ao retirar o Estado da negociação entre patrões e empregados. *"Votar pela admissibilidade desta PEC é dizer não ao modelo interventivo de caráter autoritário aprovado lá na década de 30"*, afirmou Trad na mesma discussão.

### **Sem imposto sindical**

O texto foi aprovado sem itens considerados polêmicos porque poderiam levar à criação de um imposto sindical a ser descontado na folha de pagamento dos sindicalizados.

O relator retirou da proposta as partes relativas à contribuição para negociação coletiva e também à composição e atribuições de um conselho nacional de organização sindical.

*"Referidos temas foram tratados e afastados na recente reforma trabalhista de 2018, razão pela qual a segurança jurídica e a estabilidade social não recomendam nova discussão neste momento"*, esclareceu Trad.

### **Detalhes**

Entre outros pontos, pelo texto aprovado, o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro dos atos constitutivos no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

O texto acaba com a necessidade atual de registro em órgão competente do Governo.

Além disso, os trabalhadores e empregadores poderão constituir organizações sindicais de sua escolha e se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Hoje, a Constituição proíbe a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que não pode ser inferior à área de um município.

A PEC mantém apenas a exigência de a base territorial do sindicato corresponder pelo menos à área de um município.



Ainda segundo a proposta, o sistema de organização sindical brasileiro será composto pela representação dos trabalhadores (centrais sindicais, confederações, federações e sindicatos) e dos empregadores (confederações, federações e sindicatos).

As novas regras previstas valem para a organização de entidades sindicais rurais, excluídas as colônias de pescadores hoje previstas na Constituição. Também é assegurado ao servidor público civil o direito à livre associação sindical e à negociação coletiva.

### **Tramitação**

A CCJ analisou apenas a adequação do texto à Constituição e à legislação em vigor. O mérito da PEC será analisada por uma comissão especial

*Notícia retirada do site da Agência Câmara Notícias*

---

## **Desenvolvimento Econômico aprova cláusula de sigilo em contratos de trabalho**

A Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços aprovou projeto que institui cláusula de sigilo nos contratos de trabalho de empregados com acesso a informações estratégicas da empresa.

Trata-se do Projeto de Lei 4030/19, do deputado Carlos Bezerra (MDB-MT), que recebeu parecer favorável do relator, deputado Amaro Neto (Republicanos-ES). A proposta altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A cláusula de sigilo - ou de “não concorrência”, como é mais conhecida na legislação - é um mecanismo contratual pelo qual um empregado se compromete a não trabalhar em um concorrente por um período de tempo, após o desligamento da empresa. É similar à quarentena no serviço público.

Conforme o texto aprovado, cláusula de não concorrência será estabelecida por escrito e com vigência máxima de dois anos após a rescisão do contrato de trabalho. O documento deverá descrever as atividades e o ramo econômico em que o trabalhador está impedido de atuar em outra empresa.

### **Indenização**

Durante a quarentena, o trabalhador terá direito ao pagamento de indenização mensal correspondente a, no mínimo, o valor do último salário recebido. A indenização será cancelada se ele se empregar em um ramo não proibido pelo contrato.

O texto estabelece também que a violação da cláusula pelo trabalhador acarreta a restituição em dobro das parcelas pagas, além de indenização por perdas e danos e responsabilização criminal.

Amaro Neto elogiou a proposta do deputado Carlos Bezerra. “A existência de uma cláusula de sigilo, protetiva ao empregador e ao seu negócio, e indenizatória ao empregado, inibe a concorrência desleal e o assédio predatório à mão-de-obra especializada”, disse.

### **Tramitação**

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado agora pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e Constituição e Justiça e de Cidadania.

*Notícia retirada do site da Agência Câmara Notícias*



## Proposta altera regras para reabilitação profissional e contratação de pessoa com deficiência

*Ideia é promover até 2022 a reabilitação física e a habilitação profissional de 1 milhão de pessoas que hoje recebem benefício por incapacidade*

O Projeto de Lei 6159/19, do Poder Executivo, altera as políticas de habilitação e reabilitação profissional e as medidas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com a Medida Provisória 905/19, o texto integra um pacote de medidas do governo Bolsonaro para tentar reduzir o desemprego no País.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados altera a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e mais nove normativos em vigor. Segundo a equipe econômica, a ideia é promover até 2022 a reabilitação física e a habilitação profissional de 1 milhão de pessoas que hoje recebem benefício por incapacidade.

Pela atual regra das cotas, a empresa com cem ou mais funcionários está obrigada a preencher, de maneira proporcional, de 2% a 5% das vagas com trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência. O governo Bolsonaro argumenta que hoje estão preenchidas apenas metade das 768 mil vagas asseguradas por lei.

“A definição de cotas de forma ampla alcançando igualmente todos os setores, todas as localidades e todas as ocupações representa uma obrigação que, em muitos casos, não pode ser cumprida”, anota a exposição de motivos do projeto, assinada pelo Ministro da Economia, Paulo Guedes.

### Detalhes

A proposta prevê duas formas alternativas para inclusão social das pessoas com deficiência: a contribuição para conta única da União cujos recursos serão destinados a ações de habilitação e reabilitação; ou a associação entre diferentes empresas que, em conjunto, atendam à obrigação de contratação na forma da lei.

Pessoas com deficiência severa contarão em dobro para o preenchimento de vagas. “Com essas modificações, busca-se engajar todas as empresas do País, apresentando alternativas que considerem as diferenças setoriais, locais e ocupacionais na contratação de trabalhadores”, continua a exposição de motivos.

A Habilitação e Reabilitação Profissional (HRP) passa a ser uma política integrante do Regime Geral de Previdência Social, em resposta à incapacidade associada a acidentes, doenças profissionais e deficiências. O atendimento deverá incluir fornecimento de tecnologia assistiva, qualificação profissional e reabilitação física.

Será criado ainda o auxílio inclusão, no valor de 50% do Benefício de Prestação Continuada (BPC) para as pessoas com deficiência que, entre outros requisitos, passem a exercer atividade com remuneração até dois salários mínimos e se enquadrem na condição de segurado obrigatório de regime de Previdência Social.

### Tramitação

O projeto tramita em regime de urgência constitucional e será analisado por uma comissão especial. Depois seguirá para o Plenário da Câmara dos Deputados.

*Notícia retirada do site da Agência Câmara Notícias*











da exposição continuada a níveis elevados de pressão sonora; e tendinite do supraespinhoso, o que leva a crer que havia submissão a movimentos repetitivos.

Segundo o relator, a concomitância das três moléstias revela um ambiente de trabalho extremamente insalubre, e essa premissa deve ser considerada tanto na valoração da extensão do dano quanto na quantificação do grau de culpabilidade das empresas. Por unanimidade, a Turma considerou que a importância de R\$ 100 mil é mais condizente com a realidade dos fatos apresentados no processo.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Operador de equipamentos receberá indenizações cumulativas por danos morais e estéticos**

*Ele teve quatro dedos amputados em razão de acidente de trabalho*

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a um operador de equipamentos de uma empresa de Curionópolis (PA), o direito de receber de forma cumulativa indenizações por danos moral e estético pelo acidente de trabalho sofrido. Segundo a Turma, embora a origem seja o mesmo fato, há possibilidade de cumulação porque os direitos tutelados são distintos.

### **Amputação**

O operador foi contratado pela empresa, em novembro de 2011, para trabalhar com equipamentos pesados. Em acidente ocorrido em janeiro de 2012, ele perdeu três dedos da mão direita na polia do trator agrícola que operava. Na reclamação trabalhista, o empregado, então com 21 anos, disse que a empresa não havia observado as normas de segurança do trabalho e que as amputações lhe causaram dor, sofrimento e vergonha.

A 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas (PA) julgou procedente o pedido de indenização, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região reformou a sentença para excluir da condenação a indenização por dano estético. Segundo o TRT, não cabe a cumulação de danos moral e estético, pois este seria uma espécie daquele.

### **Acumulação**

O relator do recurso de revista do empregado, Ministro Caputo Bastos, observou que a jurisprudência do TST admite a cumulação das duas reparações, pois os direitos tutelados são distintos. Ele explicou que a reparação por dano moral visa compensar o abalo psicológico infligido à vítima, enquanto a condenação por dano estético busca compensar as consequências visíveis na imagem e no corpo da vítima decorrentes do acidente de trabalho. Com a decisão, o processo deverá retornar ao TRT para que prossiga no exame do recurso em relação ao dano estético e ao respectivo valor.

*Notícia extraída do site do TST*



## Prazo para filhas reclamarem direitos após a morte do pai começa a contar aos 16 anos

*A suspensão dos prazos até os 18 anos diz respeito apenas ao empregado menor de idade*

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou prescrito a pretensão de duas filhas gêmeas de um empregado, de pedir na Justiça indenização pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas do pai falecido. Segundo a Turma, a suspensão dos prazos prescricionais até os 18 anos prevista na CLT diz respeito a empregados menores de idade, mas não a herdeiros.

### Direitos

O empregado faleceu em fevereiro de 2005 em decorrência de cirrose hepática. Sua companheira, na condição de inventariante, ingressou com a reclamação em abril de 2012, visando ao pagamento de direitos decorrentes do contrato de trabalho. Na época, as filhas tinham 20 anos.

### Prescrição

O juízo da 49ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP), no entanto, aplicou a prescrição (perda do direito de ação pela inércia continuada de seu titular por determinado período de tempo). Segundo a sentença, o prazo prescricional teve início na data em que as meninas haviam completado 16 anos, quando poderiam, com assistência de um representante legal, pleitear seus direitos.

### Maioridade

Ao reformar a sentença, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) avaliou que o prazo para as gêmeas, nascidas em 12/4/1992 ajuizarem a ação começara a fluir a partir de sua maioridade. A decisão fundamentou-se no artigo 440 da CLT, segundo o qual o prazo prescricional não corre contra os menores de 18 anos.

### Código Civil

O relator do recurso de revista da empresa, Ministro Breno Medeiros, assinalou que a previsão do artigo 440 da CLT se aplica apenas ao empregado menor de 18 anos, e não ao menor herdeiro de empregado falecido. Ele explicou que, nas reclamações trabalhistas que envolvem interesse de herdeiro menor em relação ao contrato de trabalho do empregado falecido, se aplica o disposto no Código Civil (artigo 198, inciso I, e artigo 3º). O primeiro dispositivo prevê a suspensão do prazo prescricional no caso de incapazes, e o segundo considera “*absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 anos*”.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*



## Empresa afasta condenação por morte de técnico a caminho do novo emprego

*Ele dirigia seu próprio carro e ia de casa para o trabalho*

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que não foi demonstrada a culpa de uma empresa, na colisão de um automóvel que resultou na morte de um empregado quando estava a caminho da empresa para assumir o novo emprego. Desse modo, isentou a empresa do pagamento de indenizações por danos morais e materiais decorrentes do acidente.

### Carro próprio

O empregado havia sido contratado como analista de qualidade na região do Triângulo Mineiro e se deslocava, em carro próprio, de Araguari (onde morava) até Belo Horizonte, onde iria iniciar a prestação de serviços à empresa. Na zona rural de Araújos (MG), o veículo colidiu frontalmente com uma camioneta, e ele morreu por politraumatismo.

### Indenização

Na reclamação trabalhista, ajuizada na 1ª Vara do Trabalho de Araguari, a viúva do empregado pediu a condenação da empresa e da ferrovia ao pagamento da indenização.

As empresas foram condenadas a pagar indenizações por danos morais (R\$ 500 mil), materiais (R\$ 150 mil) e securitária (R\$ 176 mil), além de auxílio-funeral. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a condenação, mas reduziu o valor arbitrado a título de indenização por danos morais para R\$ 100 mil.

### Fatalidade

No exame do recurso de revista, o relator, Ministro Cláudio Brandão, explicou que o acidente ocorrido durante o deslocamento do empregado para o exercício de suas atividades profissionais ou para assumir o novo cargo, em regra, é considerado acidente de trabalho e atrai a responsabilidade do empregador em caso de culpa (responsabilidade subjetiva). *“No caso, porém, o quadro fático registrado na decisão do TRT revela a ocorrência de uma lamentável fatalidade, mas não evidencia a culpa da empresa”*, assinalou.

Para o relator, não se discute a responsabilidade do empregador de garantir a segurança e a integridade dos empregados, mas essa exigência deve se restringir aos limites do que está ao seu alcance, como providências relacionadas a local de trabalho, equipamentos, normas de repouso e meio ambiente saudável e seguro, de forma geral. *“Não é possível afirmar que a ocorrência de uma fatalidade, como a relatada no caso, seja suficiente para concluir que o empregador falhou no seu dever”*, concluiu.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*





### **Hora noturna**

De acordo com o artigo 73 da CLT, é considerado noturno o trabalho realizado entre as 22h e as 5h. Nesse período, a remuneração deve ter um acréscimo de 20% sobre a hora diurna e, para fins de cálculo, a hora noturna é reduzida para 52 minutos e 30 segundos.

No caso da companhia, as convenções coletivas de trabalho não aplicavam a redução da hora noturna e estabeleciam o adicional em 40%.

### **Trabalho penoso**

Na reclamação trabalhista, um técnico de usina pretendia que fosse considerada a hora reduzida prevista na CLT. O pedido foi julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) considerou que a cláusula coletiva era inválida e condenou a empresa ao pagamento das diferenças.

Segundo o TRT, a redução da hora noturna (em que sete horas noturnas equivalem a oito diurnas) visa não apenas propiciar maior remuneração, mas tornar menos desgastante a jornada noturna, em razão do maior desgaste físico, psíquico e emocional que acarreta ao empregado.

### **Contrapartida**

O relator do recurso de revista da Companhia, Ministro Augusto César, explicou que a jurisprudência do TST tem se firmado no sentido de considerar válida a norma coletiva que fixa a hora noturna para os empregados da Copel em 60 minutos, diante da contrapartida do pagamento do adicional noturno em percentual maior.

Ele citou diversos precedentes em que as Turmas e a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, que uniformiza as decisões do TST, consideram que não há renúncia a direito indisponível nesse caso, pois a negociação coletiva atendeu ao objetivo do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República de assegurar ao empregado condição mais benéfica do que a estabelecida na legislação trabalhista.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Inspetor não receberá indenização por dano existencial por excesso de horas extras**

*Para a 7ª Turma, o dano existencial não pode ser presumido*

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à uma empresa de Santos (SP), o pagamento de indenização por dano existencial a um inspetor que argumentava que a jornada excessiva havia prejudicado seu convívio social e familiar. Segundo a Turma, para que o empregado tenha direito à reparação, é necessária a demonstração efetiva dos danos alegados, o que não ocorreu no caso.

Na reclamação trabalhista, o empregado disse que atuava em navios e usinas e trabalhava, em média, quase 14 horas extras por dia, inclusive em horário noturno. Ao pedir indenização, sustentou que o trabalho extraordinário excessivo em jornadas estafantes potencializa o risco de acidente e afeta a vida social do empregado.



O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) deferiu o pedido de indenização. Embora as horas extras tenham sido devidamente quitadas, o TRT entendeu que a jornada a que o inspetor fora submetido era extenuante e limitava sua vida fora do ambiente de trabalho.

### Comprovação

O relator do recurso de revista da empresa, Ministro Vieira de Mello Filho, afirmou que não ficou demonstrado que as condições de trabalho comprometeram os projetos de vida do inspetor ou prejudicaram as suas relações sociais. Ele explicou que o dano moral e o dano existencial não se confundem. Embora uma mesma situação de fato possa ter por consequência as duas formas de lesão, os pressupostos e a demonstração probatória se fazem de forma peculiar e independente.

*“Quando demonstrado o prejuízo às relações sociais e a ruína do projeto de vida do empregado, tem-se comprovado a dor e o dano à sua personalidade”, afirmou. “O que não se pode admitir é que, comprovadas as horas extraordinárias habituais, se extraia daí automaticamente que as relações sociais foram rompidas ou que seu projeto de vida foi suprimido do seu horizonte”.*

De acordo com o relator, o dano existencial não pode ser reconhecido na ausência de prova específica do efetivo prejuízo pessoal, social ou familiar do empregado. *“Embora a possibilidade abstratamente exista, é necessário que ela seja constatada no caso concreto”, concluiu.*

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## Afastada multa por descumprimento de sentença no prazo determinado

*Não há previsão em lei para a penalidade*

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou indevida a aplicação de multa à uma empresa pelo descumprimento de sentença sem que ela tivesse sido intimada no início do processo de execução. Segundo o relator, Ministro Cláudio Brandão, o procedimento a ser adotado nessa circunstância é a determinação de penhora.

### Multa

A empresa foi condenada pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Parauapebas (PA) a manter o tratamento de saúde ou a assistência médica de um empregado fora do domicílio durante a suspensão do contrato por auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez, em razão da previsão em ajuste coletivo.

Na sentença, foi prevista multa de R\$ 200 por dia, em caso de descumprimento da obrigação, com fundamento no artigo 832, parágrafo 1º, da CLT. O dispositivo prevê que, quando a decisão

concluir pela procedência do pedido, determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento.

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região manteve a decisão.

### Citação

No recurso de revista, a empresa argumentou que o artigo 880 da CLT determina a citação da parte para pagamento em 48 horas *“e em momento algum prevê o pagamento de multa”.*

O relator assinalou que, conforme o entendimento do TST, é indevida a aplicação de multa pelo descumprimento da sentença com base em normas genéricas, como as previstas nos artigos 832, parágrafo 1º, e 835 da CLT. *“O artigo 880 é claro e objetivo ao dispor sobre tal procedimento, com a determinação de realização da penhora em caso de não pagamento no prazo”, concluiu.*

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*



## Exigência de certidão de antecedentes criminais por fábrica de alimentos é considerada discriminatória

*A 3ª Turma seguiu a tese jurídica firmada pelo TST sobre a matéria*

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho deferiu o pagamento da indenização de R\$ 3 mil a um auxiliar de expedição que, para ser admitido por uma fábrica de Maracanaú (CE), teve de apresentar certidão de antecedentes criminais. O colegiado seguiu o entendimento firmado pelo TST em julgamento de recurso repetitivo de que a exigência sem atender a alguns critérios específicos não é legítima e caracteriza lesão moral e discriminação.

### Ofensa moral

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) julgou improcedente o pedido de indenização do operador, por entender que a exigência da certidão era justificável. Para o TRT, “*não há nada em nosso ordenamento jurídico que impeça a quem pretenda celebrar contrato de trabalho de exigir a apresentação de atestado oficial de bons antecedentes*”. Assim, considerou improcedente que alguém, diante da solicitação, se sinta moralmente ofendido.

### Jurisprudência

Ao examinar o recurso de revista do empregado, o relator, Ministro Agra Belmonte, destacou que a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) firmou tese jurídica de que a exigência da certidão negativa de antecedentes criminais configura dano moral, passível de indenização, quando caracterizar tratamento discriminatório. De acordo com a jurisprudência, a apresentação obrigatória do documento é considerada legítima apenas em razão da natureza do ofício, como no exercício de atividades que envolvam o manejo de armas ou substâncias entorpecentes, o cuidado com idosos, crianças e incapazes, o acesso a informações sigilosas e transporte de cargas.

Segundo o relator, o empregado foi contratado para exercer o cargo de auxiliar de expedição na fabricação de massas alimentícias. “*A exigência do documento é ilegítima, em razão das atividades da empresa*”, afirmou.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## PUBLICAÇÕES DE DEZEMBRO/2019

- Aviso de Consulta Pública nº 3, de 28 de novembro de 2019 – Atualização da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (DRT).
- Nota Técnica SEI nº 13652/2019/MTE, de 29 de novembro de 2019 – Orientações técnicas à dupla visita (Medida Provisória 905, de 11 de novembro de 2019).
- Portaria nº 1.344, de 2 de dezembro de 2019 – Prorroga, até 10 de fevereiro de 2020, o prazo para o Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET) apresentar suas propostas ao Secretário Especial de Previdência e Trabalho.
- Portaria nº 1.357, de 9 de dezembro de 2019 – Aprova inclusão do subitem 16.6.1.1 na Norma Regulamentadora nº 16 - Atividades e Operações Perigosas.
- Portaria nº 1.358, de 9 de dezembro de 2019 – Altera os itens 9.2 e 14.3 do Anexo nº 2 (exposição ocupacional ao benzeno em postos revendedores de combustíveis) da Norma Regulamentadora nº 9



- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, o Anexo II da Norma Regulamentadora nº 28 - Fiscalização e Penalidades e dá outras providências.

- Portaria nº 1.359, de 9 de dezembro de 2019 – Aprova o Anexo 3 - Calor - da Norma Regulamentadora nº 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, altera o Anexo nº 3 - Limites de Tolerância para Exposição ao Calor - da Norma Regulamentadora nº 15 - Atividades e Operações Insalubres e o Anexo II da NR nº 28 - Fiscalização e Penalidades, e dá outras providências.
- Portaria nº 1.360, de 9 de dezembro de 2019 – Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, altera o Anexo II da Norma Regulamentadora nº 28 - Fiscalização e Penalidades e dá outras providências.
- Lei nº 13.932, de 11 de dezembro de 2019 - Altera a Lei Complementar nº 26, de 11 de setembro de 1975, e as Leis nos 8.036, de 11 de maio de 1990, 8.019, de 11 de abril de 1990, e 10.150, de 21 de dezembro de 2000, para instituir a modalidade de saque-aniversário no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e assegurar o equilíbrio econômico-financeiro do Fundo, dispor sobre a movimentação das contas do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep) e sobre a devolução de recursos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), alterar disposições sobre as dívidas do Fundo de Compensação de Variações Salariais (FCVS), e extinguir a cobrança da contribuição de 10% (dez por cento) devida pelos empregadores em caso de despedida sem justa causa.
- Portaria nº 671, de 23 de dezembro de 2019 – Prevê a produção de efeitos de dispositivos constantes da Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019.
- Portaria nº 1.419, de 23 de dezembro de 2019 – Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).
- Portaria nº 1.486, de 26 de dezembro de 2019 – Estabelece critérios para indicação dos representantes dos empregadores e trabalhadores no Conselho Curador da Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO.

**Este é um informativo da Comissão Nacional de Relações do Trabalho e Previdência Social**