



# INFORMATIVO DA CNRTPS

OUTUBRO/2020

## NOTÍCIAS DA COMISSÃO

### A nova NR 31: principais pontos e avanços

Em 27 de outubro do ano em curso foi publicada a Portaria nº 22.677, de 22 de outubro de 2020, dando nova redação à Norma Regulamentadora nº 31, que trata da Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

Buscando maior segurança jurídica e facilidade de compreensão de seu texto, a alteração principal da NR 31 foi no item 31.2, que trata do campo de aplicação.

Era muito comum a exigência de aplicação de normas urbanas no meio rural, sem observância das peculiaridades do setor, o que além de acarretar insegurança jurídica, dificultava ao produtor/empregador rural saber qual norma deveria, de fato, ser utilizada em sua propriedade como, por exemplo, a exigência de criação de PCMSO e PPRA, quando a NR 31 sempre teve seu próprio programa de gestão.

Para tanto, em razão das particularidades do meio rural, foi delimitada expressamente a aplicação somente da NR 31 às propriedades rurais, exceto quando houver remissão expressa à outras NRs ou quando se tratar das NRs 3, 13 (quando aplicável), 15, 16, 20 (quando aplicável) e 28. Assim, restam mais claras ao produtor/empregador rural, ao trabalhador rural e ao fiscal do trabalho, as regras que devem ser seguidas, aplicadas e exigidas, evitando-se autuações indevidas (como outrora ocorria) por descumprimento de normas regulamentadoras que sequer são aplicáveis no campo, por destinadas ao ambiente urbano.

Ainda nessa ideia de delimitação da aplicação da NR 31, foi trazida para a norma as previsões de outras normas regulamentadoras urbanas que pudessem ter ligação com a atividade rural, como por exemplo, NRs 1, 17, 33 e 35, de forma adequada às características e especificidades rurais, sem prejuízo aos requisitos legais de segurança ao trabalhador.

Seguindo esse mesmo caminho, foi trazida para dentro da NR 31 a mesma lógica para a gestão de risco ocupacional (compatibilizando com a NR 1), criando-se o Programa de Gerenciamento de Risco no Trabalho Rural – PGRTR, contemplado no capítulo 31.3.

O PGRTR traz mais responsabilidades e obrigações ao produtor/empregador quanto à prevenção de riscos e à segurança do trabalho, tendo em vista que a norma adotou uma lógica maior de apenas trazer as diretrizes do que deverá ser tutelado, deixando que o profissional que irá desenvolver o Programa estabeleça, então, os procedimentos que considerar mais adequados à tutela da saúde e da segurança dos trabalhadores, de forma condizente com as especificidades de cada cultura/atividade rural, o que certamente lhe atribuirá maior efetividade, eficiência e eficácia.

E, sabendo-se da dificuldade que o pequeno produtor/empregador rural tinha de obter um programa de gestão (eis que muitas vezes não havia profissional para tanto em sua região ou, quando havia, custava muito caro a estruturação e, depois, a sua implementação), foi criada uma ferramenta que irá estruturar o PGRTR, fornecer o inventário de riscos e elaborar o plano de ação, conforme as atividades e riscos informados pelo produtor/empregador rural.



Essa inovação, acessível aos produtores/empregadores rurais que contarem com até 50 (cinquenta) empregados por prazo determinado e/ou indeterminado, será gratuita e disponibilizada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Pensando na simplificação, harmonização, clarificação e segurança jurídica, o capítulo das Condições Sanitárias e de Conforto no Trabalho Rural foi totalmente reestruturado para deixar mais claro quais obrigações cabem às frentes de trabalho e dizem respeito às estruturas fixas e às móveis.

Foi revista a questão da distância entre as camas, admitindo-se agora a hipótese, por exemplo, de dispô-las em formato de “L”, sem prejuízo de espaço razoável para passagem.

Já a utilização de moradias como alojamento passa a ser permitida, desde que observados os regramentos da norma (especialmente os pequenos produtores que têm o costume de construir novas moradias para si e utilizarem as antigas como alojamentos, o que é vedado pela norma anterior).

Foi inserido na norma, também, o conceito de “trabalho itinerante”, referente aos trabalhadores que percorrem a propriedade sozinhos ou em pequenos grupos para atividades pontuais, como consertar uma cerca ou juntar o gado, situações em que o empregador foi desobrigado do fornecimento de instalações sanitárias e de refeição, eis que inviável fornecê-las a trabalhador que percorre quilômetros por dia, em cima de um cavalo ou de uma moto.

Na temática “agrotóxicos”, há outros grandes avanços: a redução da distância mínima entre o local de armazenamento e qualquer outra construção, que passa de 30 metros para 15 metros e, para aqueles que estocam até 100 litros ou 100 quilos, o texto da nova NR 31 possibilita o seu armazenamento em armários exclusivos, desde que fora de moradias, de áreas de vivência e de áreas administrativas, sem necessidade de observância do distanciamento mínimo, mas observada a incompatibilidade química.

É fato que a nova NR 31 traz um significativo acréscimo de disposições (seu texto é mais extenso que a norma anterior), todavia consolidadas agora estão ali, de maneira clara, simplificada, facilmente compreensível e exequível, todas as obrigações pertinentes ao trabalho rural, adequadas às características e especificidades do setor, sem qualquer prejuízo à saúde e/ou à segurança dos trabalhadores. Afastados foram os itens impossíveis de cumprir e/ou que apenas representavam um custo ao produtor, sem nada agregar à efetiva tutela do trabalho no campo.

Registre-se que a nova NR 31 entrará em vigor em 01 (um) ano após a publicação, dispondo os empregadores e empregados rurais desse prazo, portanto, para proceder aos ajustes e adequações necessários e/ou pertinentes, sendo que a Comissão de Relações do Trabalho e Previdência Social (CNRTPS) da CNA organizará uma série de eventos, ao longo do período, para bem orientar e esclarecer a todos.

(Dr. Rodrigo Hugueneu do Amaral Mello – AJ/CNA)



**Conselho Nacional do Trabalho (CNT) – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) –** No dia 02 de outubro/2020 foi realizada reunião (virtual), para tratar sobre a regulamentação do *home office* e sobre o registro sindical.

**Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) – Dr<sup>a</sup>. Carolina Melo –** No dia 05 de outubro foi realizada, por videoconferência, a 2<sup>a</sup> Reunião Extraordinária *on-line* do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), cuja pauta resumiu-se na apresentação, discussão e fechamento da campanha #votepelainfancia.



**Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP)** – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) – No dia 08 de outubro/2020 foi realizada reunião (virtual) entre os coordenadores da CTPP e os coordenadores do GT de revisão da NR 31, para conclusão de seu novo texto. Já nos dias 14 e 30 de outubro/2020 foram realizadas reuniões (virtuais) bipartites entre as bancadas patronal e de Governo na CTPP, visando a redefinição da agenda regulatória face à suspensão da liminar outrora deferida nos autos da Ação Civil Pública (ACP) proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), permitindo a retomada dos trabalhos de revisão de normas regulamentadoras.

**Grupo de Trabalho (GT) sobre teletrabalho** – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – Nos dias 16 e 20 de outubro/2020 foram realizadas reuniões (virtuais) do Grupo de Trabalho (GT) que está elaborando um projeto de lei para regulamentar o teletrabalho. O GT foi instituído no âmbito da Câmara dos Deputados e é coordenado pelo professor Ricardo Calcini.

**Lançamento do Programa *Descomplica Trabalhista*** – Dr. Rudy Ferraz, Dr. Rodrigo Hugueneu e Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – No dia 22 de outubro de 2020 foi lançado, em evento no Palácio do Planalto, o programa *Descomplica Trabalhista*. Na oportunidade, ocorreu a revogação de 48 atos normativos obsoletos, assinou-se a nova NR 31 e foi apresentado o módulo simplificado do *eSocial* e seus novos prazos para implantação.

**Grupo Técnico do Fundo de Amparo ao Trabalhador (GTFAT)** – Dr. Luiz Fabiano (AJ/CNA) – No dia 22 de outubro/2020 ocorreu, por videoconferência, a 157ª Reunião Ordinária do Grupo Técnico do Fundo de Amparo ao Trabalhador (GTFAT), oportunidade em que foram apresentados, pelo Governo Federal, propostas de alteração de redação da seis resoluções do CODEFAT. Já no dia 27 de outubro/2020 foi realizada, por videoconferência, a 30ª Reunião Extraordinária do Grupo Técnico do Fundo de Amparo ao Trabalhador (GTFAT), ocasião em que foram apresentados, pelo Governo Federal, dados estatísticos quanto ao novo CAGED – Seguro Desemprego e Benefício Emergencial no período de janeiro a agosto/2020, e, ainda, se tratou da revisão das resoluções do CODEFAT.

**Comissão Trabalhista do IPA** – Dr. Frederico Melo e Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) – Nos dias 06, 27 e 29 de outubro/2020 foram realizadas reuniões (virtuais) da Comissão Trabalhista do IPA, oportunidades em que se tratou sobre temas (i) trabalhistas em discussão no STF; (ii) a ACP em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) impugna o processo de revisão de normas regulamentadoras; e (iii) a consulta pública sobre a nova portaria que disporá sobre anotação do horário de trabalho em registro eletrônico.

**Reunião com a *CocoaAction Brasil*** – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – No dia 28 de outubro de 2020 foi realizada reunião, por videoconferência, para tratar da organização de um *workshop* para construção de plano de ação voltado à promoção do trabalho decente na cadeia produtiva do cacau. O projeto está sob coordenação da *CocoaAction Brasil* e conta com a participação de representantes da OIT e dos Governos da Bahia e do Pará, por meio de suas respectivas Secretarias de Agricultura e Trabalho.

**Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS)** – Dr<sup>a</sup>. Carolina Melo – Em 29 de outubro/2020 ocorreu, por videoconferência, a 274ª Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), na qual foram apresentados os seguintes dados: a) balanços do retorno de atendimento do INSS e da perícia médica; b) relatório gerencial de produtividade 2020; e c) Fator Acidentário de Prevenção – FAP (vigência 2021).



# NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

## *Descomplica Trabalhista: governo lança programa de eliminação da burocracia para geração de oportunidades*

*Em cerimônia no Palácio do Planalto, foram revogados 48 atos obsoletos do Ministério da Economia, assinada norma trabalhista modernizada do agronegócio e um módulo simplificado do eSocial*

Portarias revogadas, normas mais modernas em substituição ao que não faz mais sentido e modificações para tornar o eSocial mais simples são as primeiras entregas do *Descomplica Trabalhista*, o programa de eliminação da burocracia para geração de oportunidades. Ao todo, dois mil documentos do antigo Ministério do Trabalho estão sendo revistos e consolidados em menos de dez.

O combate à burocracia é uma diretriz para diminuir o chamado “custo Brasil” e facilitar a vida de trabalhadores e empregadores brasileiros. Na cerimônia, no Palácio do Planalto, com a presença do Presidente Jair Bolsonaro foram revogadas pelo Ministro Paulo Guedes 48 portarias obsoletas da área do Trabalho; assinada a nova norma regulamentadora de saúde e segurança relativa ao agronegócio e entregue um leiaute simplificado do eSocial com menos campos e de fácil preenchimento.

### **Agronegócio**

A Norma Regulamentadora 31 (NR 31), que trata especificamente da saúde e segurança na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura foi aprovada em consenso entre trabalhadores e empregadores na Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP). A forma como o trabalho é desenvolvido no âmbito da comissão é, inclusive, referência no mundo e elogiada pela Organização Internacional do Trabalho.

As mudanças devem-se, principalmente, à evolução nos processos produtivos, inovações tecnológicas e novos riscos gerados à segurança e à saúde dos trabalhadores no meio ambiente rural. Com o tempo, observou-se que o texto, de 2005, ficou defasado e engessado, dificultando e, por vezes, inviabilizando a adoção de soluções alternativas.

A nova NR 31 apresenta uma quebra de paradigma na busca pelas melhores práticas de gestão de segurança e saúde no trabalho, privilegiando as soluções de eliminação de perigos ou de mitigação dos riscos. Um dos pontos mais importantes é o fim da exigência de aplicação de normas urbanas no meio rural sem observância das peculiaridades do setor. Esse item gerava uma grande insegurança jurídica e autuações, além de causar confusão no produtor rural sobre qual norma ele deveria seguir.

Outro ponto é a garantia de mais segurança e saúde para os trabalhadores, possibilitando uma redução efetiva do número de acidentes de trabalho com mais gerenciamento de risco de forma customizada e menos engessamento e burocracia.



A sociedade brasileira passa a contar com um conjunto normativo moderno, desburocratizado e harmônico, alinhado com os melhores padrões internacionais. A nova NR 31 é uma norma completa e foi pensada não só para o médio e grande produtor, como também para o pequeno.

### **eSocial**

O *Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial* simplificado é um grande avanço o setor produtivo.

As mudanças no leiaute simplificam o preenchimento e eliminam campos que tomavam tempo desnecessário para preenchimento. O formulário mais leve atende às procedentes reivindicações do setor produtivo do País, sem prejuízo da manutenção de informações importantes para a continuidade das políticas públicas de trabalho e de previdência.

O CPF passará a ser o único número de identificação do trabalhador, dispensando a referência a outros números cadastrais como, por exemplo, PIS e Pasep. Também foram excluídos os pedidos de informações que já constam nas bases do Governo, como é o caso do número de RG e da CNH.

As regras de validação não impedem mais a transmissão de dados e os impedimentos foram substituídos por avisos, evitando a cobrança de multas por atraso na entrega de informações. As exigências que não estavam previstas em Lei também foram retiradas.

Uma parceira do eSocial com as juntas comerciais permitirá que seja possível registrar os empregados no momento da inscrição da empresa (sem necessidade de ingresso em novo login ou sistema). Assim, o processo de registro de empregados torna-se simples e rápido, garantindo ao Brasil uma melhoria no *ranking Doing Business*.

Já os módulos de “Empregador Doméstico” e “MEI” passaram por transformações de facilitação que inclui a alteração da linguagem, existência de um assistente virtual e lançamento automático do 13º salário. Em agosto de 2020 foi lançado o aplicativo do empregador doméstico, que permite ao empregador fechar a folha de pagamento de seu empregado em apenas alguns cliques no próprio smartphone.

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

## **Reagendamento de perícias já está disponível na plataforma *Meu INSS***

*Para acessar o serviço é necessário atualizar a versão do aplicativo e só serão atendidos segurados com agendamento prévio feito pelo Meu INSS ou pelo telefone 135*

O módulo para reagendamento de perícias médicas na plataforma *Meu INSS* – desenvolvida pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (DATAPREV), foi disponibilizado à população. Para utilizar o serviço é necessário atualizar o aplicativo para a nova versão disponível nas plataformas mobile.

As perícias médicas estão sendo retomadas gradualmente nas agências do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em todo o País. No entanto, só serão atendidos segurados com agendamento prévio feito pelo *Meu INSS* ou pelo telefone 135.

A realização de perícia é necessária para a concessão de vários benefícios, tais como auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e Benefício de Prestação Continuada (BPC), entre outros.





# NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

## Projeto prevê que jornada do teletrabalho atenda às mesmas normas do trabalho presencial

O Projeto de Lei 4831/20 prevê que a jornada de trabalho no chamado *home office* ou teletrabalho atenderá as mesmas normas do trabalho presencial.

O texto em análise na Câmara dos Deputados altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pela lei atual, os dispositivos relativos ao tema — como jornada de 8 horas e descanso mínimo de 11 horas entre duas jornadas — não são aplicáveis ao trabalho remoto.

*“Recentemente, uma pesquisa realizada pela Consultoria Talenses, especialista em recrutamento executivo, mostrou que 55% dos trabalhadores reclamam da carga horária excessiva”, afirma o deputado João Daniel (PT-SE), autor da proposta. “Ou seja: trabalham mais, muitas vezes assumindo funções de outros funcionários que foram desligados e aumentando sua responsabilidade corporativa. Estar em casa significa funções acumuladas”, complementa.*

Pela proposta, as atividades durante o intervalo entre as jornadas serão permitidas em acordo bilateral entre empregador e o empregado, sendo computadas como tempo de serviço, com garantia de hora-extra.

Ainda conforme o texto, a comunicação com o trabalhador via quaisquer plataformas, programas, aplicativos ou redes sociais sobre assuntos relacionados ao trabalho durante o intervalo

interjornada também será computada como tempo de serviço, com garantia de hora-extra.

### Equipamentos

De acordo com o projeto, a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária para a prestação do trabalho remoto será de responsabilidade do empregador, que poderá fazer o reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Esses custos não poderão integrar a remuneração do empregado.

Hoje, a CLT prevê que as disposições relativas a essas despesas serão previstas em contrato escrito.

Ainda segundo a proposta, quaisquer alterações nas regras previstas para o teletrabalho deverão ser realizadas por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Conforme João Daniel, a intenção é assegurar *“a participação do sindicato profissional na defesa e proteção de sua categoria”*.

### Outras propostas

Na Câmara, já tramitam outros projetos visando alterar as normas sobre teletrabalho previstas na CLT, como o PL 3915/20, que também obriga o empregador a disponibilizar a infraestrutura, os materiais, os equipamentos de tecnologia, os serviços de dados e de telefonia necessários ao teletrabalho.

*Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias*

## Projeto prevê correção de débitos trabalhistas pelo índice da poupança

O Projeto de Lei 4001/20 determina que os débitos trabalhistas de qualquer natureza, não satisfeitos pelo empregador na época própria, sofrerão juros de mora equivalentes ao índice aplicado à caderneta de poupança. A proposta tramita na Câmara dos Deputados.



A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) prevê que os débitos trabalhistas devem ser reajustados por um índice de inflação (o IPCA-E), que é superior à correção da poupança.

O projeto é do deputado Laercio Oliveira (PP-SE) e retoma regra proposta pelo Governo na Medida Provisória 905/20, que foi posteriormente revogada pelo presidente Jair Bolsonaro.

A correção proposta pelo deputado vale para débitos trabalhistas não pagos conforme regra prevista em lei, convenção, acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual. Também será aplicada aos débitos decorrentes de condenação judicial ou acordo celebrado em ação trabalhista.

*Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias*

## Proposta prevê parcelamento de contribuições previdenciárias

O Projeto de Lei 3146/20 prevê o parcelamento em até 24 meses, sem multa de mora, dos débitos relativos a março e abril deste ano referentes a contribuições previdenciárias ou para PIS/COFINS. O texto está em análise na Câmara dos Deputados.

Em razão da pandemia do novo coronavírus, o governo adiou o prazo de recolhimento dessas contribuições para os meses de agosto e outubro. O adiamento ocorreu depois de o Congresso Nacional reconhecer, em março, estado de calamidade pública no País.

*“A pandemia de Covid-19 tem acarretado severos impactos econômicos e sociais em todo o mundo, notadamente sobre as empresas e os trabalhadores”, disseram os autores, o deputado Eduardo Costa (PTB-PA) e mais doze parlamentares.*

*“É necessária a definição de prazos mais longos para o pagamento dessas contribuições para que as empresas tenham condições de honrar seus compromissos”, continuaram. Eles apresentaram ainda projeto para o parcelamento de impostos (PLP 156/20).*

*Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias*

## Projeto libera aposentado que segue na ativa de contribuir para Previdência

*Lei atual exige recolhimento mensal da contribuição previdenciária para aposentados que retornam ao trabalho*

O Projeto de Lei 4851/20 determina que o aposentado da Previdência Social que retornar ao mercado de trabalho não será considerado segurado obrigatório, sendo dispensado do recolhimento mensal da contribuição previdenciária. O texto tramita na Câmara dos Deputados.

A proposta é do deputado Capitão Alberto Neto (Republicanos-AM) e altera a Lei Orgânica da Seguridade Social, que atualmente prevê a condição de segurado obrigatório e o desconto à Previdência para os aposentados que seguem na ativa.

Para Alberto Neto, essa regra é “bastante injusta”, já que o aposentado não tem direito a todos os benefícios previdenciários. Os únicos previstos na lei são salário-família (liberado para quem tem filho menor de 14 anos ou inválido de qualquer idade) e reabilitação profissional (pago para quem está doente ou sofreu um acidente).

*“A retenção obrigatória da contribuição previdenciária do segurado aposentado, que por sua natureza deveria oferecer benefícios em contrapartida, se assemelha a um confisco”, diz o deputado.*

*Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias*



# NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

## Prazo decadencial para revisão de negativa de concessão de benefício previdenciário é inconstitucional

*Para a maioria dos ministros, a pretensão revisional à obtenção do benefício representa ofensa ao artigo 6º da Constituição Federal, que lista a previdência social entre os direitos sociais*

O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a inconstitucionalidade do artigo 24 da Lei 13.846/2019, que instituiu o prazo decadencial para revisão de ato de indeferimento, cancelamento ou cessação de benefício previdenciário. De acordo com o entendimento majoritário da Corte, que julgou parcialmente procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6096, a pretensão revisional à obtenção do benefício representa ofensa ao artigo 6º da Constituição Federal, que lista a previdência social entre os direitos sociais.

A ação, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), questionava dispositivos da Medida Provisória (MP) 871/2019, que instituiu programa de combate à irregularidade na concessão de benefícios pelo INSS, posteriormente convertida na Lei 13.846/2019.

### **Exercício do direito**

Prevaleceu, no julgamento, o voto do relator, Ministro Edson Fachin, pela procedência parcial da ação. Ele lembrou que o Supremo apenas admite a instituição de prazo decadencial para a revisão do ato concessório quando se discute a graduação pecuniária do benefício, isto é, a forma de cálculo ou o valor final da prestação. Segundo ele, uma vez concedida a pretensão de recebimento do benefício, o próprio direito encontra-se preservado.

Assim, admitir a incidência da decadência para o caso de indeferimento, cancelamento ou cessação de benefício antes concedido ofende o artigo 6º da Constituição, pois a decisão administrativa nesse sentido nega o benefício em si. “O prazo decadencial, ao fulminar a pretensão de revisar a negativa, compromete o núcleo essencial do próprio fundo do direito”, afirmou.

### **Dignidade da pessoa humana**

Fachin ressaltou que o direito à previdência social é direito fundamental, que, fundado no direito à vida, na solidariedade, na cidadania e nos valores sociais do trabalho, caracteriza-se como instrumento assegurador da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial. Nesse sentido, a seu ver, admitir que o prazo de decadência alcance a pretensão deduzida implicaria comprometer o exercício do direito à sua obtenção e, em alguns casos, “cercear definitivamente sua fruição futura e a provisão de recursos materiais indispensáveis à subsistência digna do trabalhador e de sua família”.

### **Divergência**

Ficaram vencidos os Ministros Marco Aurélio, Luís Roberto Barroso, Dias Toffoli, Gilmar Mendes e Luiz Fux, que votaram pela improcedência da ação, por entender que o prazo decadencial visa resguardar a segurança jurídica e impedir que atos administrativos sejam mantidos em discussão por período indefinido.

*Notícia extraída do site do STF*



# Ministro suspende liminar que impedia atualização das Normas Regulamentadoras

*Segundo o relator, a competência para examinar o caso é do STF, e não da Justiça do Trabalho*

O Ministro Douglas Alencar, do Tribunal Superior do Trabalho, suspendeu liminar concedida pelo juízo da 9ª Vara do Trabalho de Brasília (DF) em que se determinava a observância, pela União, de diversos procedimentos para a revisão e a atualização das Normas Regulamentadoras (NRs) do extinto Ministério do Trabalho (atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho). No exame preliminar do caso, o ministro entendeu que a competência para discutir a validade de normas estabelecidas pelo Poder Executivo é do Supremo Tribunal Federal (STF).

## Entenda o caso

A origem da controvérsia é a Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) alega que o processo de revisão das NRs tem sido conduzido de “*modo afoito*”, com “*pouquíssimo tempo para análise e amadurecimento*” de propostas das bancadas tripartites (Estado, empregados e trabalhadores) e sem estudos científicos e de impacto regulatório. Como exemplo, citou a alteração do Anexo 3 da NR 15 por meio da Portaria 1.359/2019 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que passou a estabelecer que o calor apenas pode gerar insalubridade “*em ambientes fechados ou ambientes com fonte artificial de calor*”. O MPT sustenta que, a partir dessa previsão, trabalhadores rurais ou da construção civil sujeitos a risco físico idêntico ao dos empregados de fábricas ou escritórios não mais serão considerados como expostos à insalubridade. Por isso, pediu, entre outros pontos, a suspensão imediata das alterações e a determinação de observância dos procedimentos previstos para a revisão das normas.

A União, em contestação, questionou a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o caso e afirmou que as alterações, além de terem observado os procedimentos, por meio do diálogo tripartite e de consultas públicas, visam modernizar e ampliar a proteção de direitos dos trabalhadores. A suspensão das mudanças, de acordo com a União, afetaria o exercício do poder regulamentador do Executivo, por meio do Ministério da Economia.

O juízo de primeiro grau deferiu parcialmente a liminar para determinar que a União passe a cumprir diversos requisitos procedimentais previstos na Portaria 1.224/2018 do extinto Ministério do Trabalho para a revisão das NRs, como a elaboração de texto técnico básico, sua disponibilização para consulta pública e apresentação de análise do impacto regulatório.

O mandado de segurança impetrado pela União contra essa decisão foi rejeitado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO), levando-a, assim, a interpor o recurso ordinário no TST, com o pedido de efeito suspensivo (medida que suspende a eficácia de uma decisão até o julgamento do mérito de um recurso).

## Incompetência

Ao deferir o pedido, o Ministro Douglas Alencar considerou plausível o argumento da União de incompetência da Justiça do Trabalho para examinar o pedido de declaração de nulidade da portaria que alterou a NR-15, por suposta afronta a normas procedimentais e materiais. “*A rigor, parece-me que a controvérsia existente nos autos da ação civil pública não visa à preservação do meio ambiente laboral numa situação específica, concreta e determinada, mas envolve, muito além disso, a própria retirada da Portaria 1.359/2019 do mundo jurídico, com a revalidação da normatividade anterior, o que implicaria, nessa parte, usurpação da competência do Supremo Tribunal Federal*”, afirmou.



O relator explicou que o artigo 114 da Constituição Federal não confere à Justiça do Trabalho competência para o exame de pedido de retirada de ato normativo do ordenamento jurídico, que é o pretendido pelo MPT. “Para o reconhecimento da competência material da Justiça do Trabalho, é necessário que esteja em discussão a proteção do meio ambiente laboral numa situação concreta”, concluiu.

Com a decisão, a liminar concedida pelo Juízo de Primeiro Grau fica suspensa até o julgamento do mandado de segurança pela Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do TST.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Motorista de caminhão consegue comprovar que tinha a jornada controlada indiretamente**

*Além do tacógrafo, outros elementos permitiam a efetiva fiscalização da jornada*

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho concluiu que um motorista de uma granja e de uma empresa, de Patos de Minas (MG), tinha a jornada de trabalho controlada pelas empresas, por meio de tacógrafo e aparelho celular. Assim, deferiu horas extras ao empregado.

### **Transporte de animais**

Na reclamação trabalhista, o motorista contou que viajava pelo País inteiro em veículo equipado com tacógrafo, para entregar carga viva (os suínos comercializados pela empresa) e sustentou que o trabalho externo, por si só, não afasta o direito às horas extraordinárias. Testemunhas relataram que, geralmente, a jornada era realizada das 5h às 22h, uma vez que a empresa gostava que os caminhões saíssem cedo, em razão de estarem transportando animais.

### **Controle de jornada**

Condenadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) ao pagamento de horas extras, as empresas sustentaram, ao recorrer ao TST, que o motorista exercia trabalho externo incompatível com o controle de jornada. Segundo sua argumentação, os tacógrafos não podem ser considerados meios suficientes para presumir o controle de jornada. A Sexta Turma do Tribunal acolheu o recurso, para excluir da condenação o pagamento de horas extras.

### **Rastreador no veículo**

O relator dos embargos do motorista à SDI-1, Ministro Breno Medeiros, ressaltou que a decisão do TRT acerca do controle de jornada não se assentou apenas na existência de tacógrafo no veículo, mas também no fornecimento de aparelho celular e em outros elementos. O motorista recebia ligações para informar em qual ponto de venda se encontrava em determinado horário e tinha rotas predeterminadas a serem cumpridas. Os depoimentos das testemunhas também revelaram a entrega de relatórios e a existência de rastreador no veículo. Essas premissas fáticas, a seu ver, configuram o controle indireto de jornada, situação incompatível com a exceção prevista no artigo 62, inciso I, da CLT, que trata do trabalho externo.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*



## Agravamento de doença na coluna resulta em condenação da empresa

*Entendeu-se que houve omissão na redução dos riscos inerentes ao trabalho*

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de revista de uma empresa, de São Francisco do Sul (SC), contra a condenação ao pagamento de R\$ 12 mil de indenização por danos morais a um empregado. Segundo o processo, a empresa teria contribuído para o agravamento de doença preexistente na coluna, ao deixar de reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

### **Sobrecarga**

O empregado disse, na ação trabalhista, que havia adquirido doenças ocupacionais no braço esquerdo e na coluna em decorrência das atividades que realizava na empresa. As lesões, segundo ele, foram adquiridas pelos esforços físicos que necessitava realizar, pela sobrecarga e pelas condições antiergonômicas a que se sujeitava no trabalho, que envolvia a movimentação de cerca de 160 chapas de aço de 20 kg por dia, corte das chapas em guilhotina e sua condução até os locais de montagem. De acordo com o laudo pericial, a situação poderia ter sido amenizada se a empresa tivesse oferecido programa de ginástica laboral.

### **Bicicleta e futebol**

Em contestação, a empresa afirmou que o empregado era responsável pela doença e que não ficara incapacitado para o trabalho. Ainda, segundo a empresa, ele havia interrompido o tratamento com remédios e passou a trabalhar em outra empresa, exercendo atividade muito mais pesada, “além de jogar futebol amador e andar de bicicleta”, situações que demonstrariam sua capacidade de trabalho.

### **Acidente de trabalho**

O caso foi julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que considerou comprovada a doença ocupacional, equiparada a acidente de trabalho. “O empregado é portador de transtornos irreversíveis e permanentes na coluna vertebral”, afirmou a decisão. Para o TRT, a empresa teria como ter prevenido o surgimento da patologia, com medidas simples, mas não teve qualquer preocupação com a saúde do trabalhador. O que, segundo a Corte, piorou o estado de saúde do empregado.

### **Incapacidade**

Para o relator do recurso de revista da empresa, Ministro Douglas Alencar Rodrigues, o fato de o empregado trabalhar em outra empresa, andar de bicicleta ou jogar futebol não excluem a incapacidade total e permanente. “A incapacidade do trabalhador é determinada não em razão da sua impossibilidade de prestar serviço a outros empregadores, exercendo ofícios distintos, mas em razão da impossibilidade de continuar exercendo, com a mesma produtividade e empenho de esforço, as atividades que antes executava”, explicou. Segundo o Ministro, as atividades físicas atuam como terapêuticas e preventivas de novas lesões na coluna, em razão do fortalecimento muscular que proporcionam, “mas não devolvem ao trabalhador a capacidade laboral perdida”.

Por unanimidade, a Turma manteve a condenação.

*Notícia extraída do site do TST*



## Dispensa de auxiliar administrativa com câncer de mama é considerada discriminatória

*A empresa não conseguiu fazer prova em sentido contrário*

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa, de São Paulo (SP), ao pagamento de indenização a uma auxiliar administrativa que, ao ser dispensada, tinha câncer de mama. A condenação compreende, entre outros, a conversão da reintegração em indenização, a reparação por danos morais de R\$ 50 mil e a manutenção do plano de saúde até o fim do tratamento.

### Aniversário

Diagnosticada com a neoplasia maligna em 24/11/12, a auxiliar administrativa informou o fato a seu chefe por e-mail, em 10/12/12. A partir daí, ela se submeteu a tratamento médico e cirurgia e, segundo conta, mesmo afastada, continuou trabalhando, em casa ou na empresa, no controle das despesas e das receitas das obras da empresa. Mas, após a alta previdenciária, em agosto de 2013, disse que suas atividades foram sendo esvaziadas e que a rescisão contratual acabou ocorrendo em 25/11/2013, dia de seu aniversário. Na reclamação trabalhista, ela sustentou que sua dispensa fora discriminatória.

O Juízo de Primeiro Grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) julgaram procedente o pedido da auxiliar, pois a empresa não havia apresentado justificativa para que a empregada não fosse realocada em outro departamento ou que tivesse tentado preservar seu emprego.

A Oitava Turma do TST, no entanto, acolheu o recurso da empresa e afastou a hipótese de discriminação. Para esse colegiado, o câncer não tem natureza contagiosa e estigmatizante, como preconiza a Súmula 443 do TST, e, por isso, caberia à empregada provar a motivação discriminatória da dispensa.

### Prova robusta

O relator dos embargos da trabalhadora, Ministro Alexandre Ramos, observou que a SDI-1, ao interpretar a Súmula 443 do TST, fixou a tese de que se presume discriminatória a dispensa do empregado portador de neoplasia maligna. “*Essa presunção só pode ser afastada mediante prova robusta em sentido contrário, a cargo da empresa*”, afirmou.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## Recusa a procedimento cirúrgico não afasta direito de costureira a pensão mensal

*Para a 3ª Turma, ninguém pode ser constrangido a realizar tratamento médico*

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de São Cristóvão (SE), ao pagamento de indenização por danos materiais, na forma de pensionamento mensal, a uma costureira que desenvolveu doença profissional equiparada a acidente de trabalho. Segundo a Turma, o fato de ela ter recusado tratamento cirúrgico e fisioterápico para o tratamento das lesões não afasta o direito à reparação.

### Doença ocupacional

Na reclamação trabalhista, a costureira contou que trabalhava o tempo todo sentada em cadeira de madeira sem apoio para os braços e sem ajuste de altura e realizava movimentos repetitivos. Em razão do mobiliário ergonomicamente inadequado e da ausência de treinamento postural, teria desenvolvido lesões nos membros superiores que a incapacitaram para a atividade.



### **Recusa à cirurgia**

O Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Aracaju (SE) entendeu que o trabalho repetitivo fora uma das causas da piora do estado de saúde da costureira e que o empregador não demonstrara ter zelado pela integridade física dos empregados. Contudo, afirmou que a lesão poderia ser revertida por intervenção cirúrgica e tratamento fisioterápico, mas a possibilidade foi recusada pela trabalhadora, que seria, assim responsável por seu estado. O Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) manteve a sentença.

### **Base científica**

O relator do recurso de revista da costureira, Ministro Agra Belmonte, explicou que, estando caracterizada a depreciação total de suas competências para atividade desenvolvida e que o trabalho atuou como concausa da patologia, a costureira tem direito a pensão mensal vitalícia de 50% do valor de sua remuneração.

Ele assinalou que não há base científica nos autos para concluir que a cirurgia seria suficiente para evitar o comprometimento de sua capacidade de trabalho e para afastar a responsabilidade da empresa. Salientou, ainda, que, de acordo com a lei (artigo 15 do Código Civil), ninguém pode ser constrangido a submeter-se a tratamento médico ou intervenção cirúrgica, “*sobretudo para fazer valer o seu direito indenizatório*”.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

---

## **Auxiliar não tem direito à estabilidade da gestante**

*A garantia de emprego não se aplica à modalidade de contratação temporária*

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou entendimento de que a garantia de emprego a que têm direito as trabalhadoras demitidas em estado gravídico não se estende à modalidade de contratação temporária. Com isso, excluiu da condenação imposta à duas empresas, o pagamento dos salários correspondentes ao período da garantia provisória de emprego de uma auxiliar de produção demitida no início da gravidez.

### **Contrato temporário**

Na reclamação trabalhista, a auxiliar pedia a reintegração no trabalho e o pagamento de todas as parcelas referentes ao período do afastamento. Em caso de decisão pela não reintegração, requeria o pagamento de indenização substitutiva pelo período estabilitário.

As empresas, em defesa, sustentaram que a empregada havia sido admitida por meio de contrato temporário e que os exames médicos que confirmaram a gravidez foram realizados após o término do contrato.

O juízo da Vara do Trabalho de Itapevi (SP) rejeitou o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) entendeu que a garantia no emprego da gestante se estende ao regime de trabalho temporário e deferiu a indenização. A decisão fundamentou-se no item III da Súmula 244 do TST, que trata do contrato por tempo determinado.

### **Tese vinculante**

O relator do recurso de revista das empresas, Ministro Lelio Bentes Corrêa, explicou que o TST, em novembro de 2019, fixou tese vinculante no sentido de que a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei 6.019/1974.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*



## **TST determina homologação de acordo extrajudicial entre sindicato e empresa**

*Por pedido de uma das partes, acordo construído durante dissídio deve ser homologado*

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho determinou a homologação do acordo celebrado diretamente entre o sindicato dos trabalhadores e uma empresa, que havia sido negada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT). Para os Ministros, no entanto, o pedido, feito pela entidade sindical, deve ser acolhido, desde que resguardada a faculdade de a Justiça não homologar cláusulas que afrontem o ordenamento jurídico.

### **Acordo extrajudicial**

A empresa ajuizou o dissídio coletivo contra o STIU, com o intuito de obter a declaração de abusividade da paralisação prevista para ocorrer em 28/8/2019. O motivo do conflito era a forma de pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Contudo, antes do julgamento, as partes chegaram a acordo, e o movimento paretista não ocorreu.

Nessa circunstância, o Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região extinguiu o dissídio coletivo e considerou desnecessário homologar o acordo, nos termos da Orientação Jurisprudencial (OJ) 34 da SDC do TST. Conforme essa jurisprudência, para que surta efeito, basta que o acordo celebrado extrajudicialmente seja formalizado no extinto Ministério do Trabalho (atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho), sem a necessidade de homologação pela Justiça do Trabalho.

### **Homologação**

O relator do recurso ordinário do sindicato, Ministro Ives Gandra, votou pelo retorno dos autos ao TRT, a fim de que o acordo relativo à PLR seja homologado, desde que suas cláusulas não afrontem o ordenamento jurídico. De acordo com o ministro, apesar de a decisão do TRT ter sido fundamentada na OJ 34, houve pedido expresso do sindicato no sentido da homologação, e essa circunstância se sobrepõe à ressalva jurisprudencial.

A decisão foi unânime.

*Notícia extraída do site do TST*

## **Empresa processada tem direito ao depoimento de trabalhador que apresentou ação**

*Para a 2ª Turma, a negativa configurou cerceamento de defesa*

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma empresa de obter o depoimento de um vendedor que prestou serviços em Pernambuco e ajuizou reclamação trabalhista visando ao pagamento de diversos créditos trabalhistas. Para a Turma, a empresa, na condição de reclamada, tinha o direito constitucional e legalmente assegurado de tentar obter a confissão do reclamante no seu depoimento pessoal.

### **Depoimento do autor da ação**

O Juízo da 4ª Vara do Trabalho do Recife (PE) havia indeferido a pretensão da Telemar de ouvir o depoimento do vendedor. O objetivo era obter a confissão dele sobre as alegações da defesa. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) também negou o depoimento, com o argumento de que o artigo 848 da CLT prevê o interrogatório das partes apenas por iniciativa do juiz.



### Direito da defesa

O relator do recurso de revista da empresa ao TST, Ministro José Roberto Pimenta, afirmou que o teor do artigo 848 da CLT, por si só, não impede a aplicação, ao caso, do artigo 343 do Código de Processo Civil de 1973. O dispositivo estabelece que o depoimento pessoal das partes é um dos meios de prova postos à sua disposição para a defesa de seus interesses em litígio e a formação do convencimento do julgador. “*Por isso mesmo, pode ser por elas requerido quando o juiz não o determinar de ofício*”, afirmou.

Para o Ministro, qualquer uma das partes da reclamação trabalhista tem o direito de tentar obter a confissão da parte contrária a respeito dos fatos relacionados à controvérsia por meio de seu depoimento pessoal, até para que não seja necessária a produção de prova testemunhal a esse respeito. A seu ver, o depoimento não pode ser indeferido pelo julgador sem fundamentação, sob pena de cerceamento de prova e, conseqüentemente, nulidade da sentença depois proferida. Assim, o TRT, ao considerar desnecessária a oitiva do vendedor, sem justificativa, acarretou a nulidade da sentença, por cerceamento do direito da empresa de produzir prova.

### Nulidade da sentença

Por unanimidade, a Segunda Turma declarou a nulidade da sentença e determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, para que providencie o depoimento pessoal do empregado e profira novo julgamento.

*Notícia extraída do site do TST*

## PUBLICAÇÕES DE OUTUBRO

- **Decreto nº 10.517, de 13 de outubro de 2020** – Prorroga os prazos para celebrar acordos de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária de contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020.
- **Resolução nº 882, de 13 de outubro de 2020** – Altera a Resolução CODEFAT nº 876, de 24 de setembro de 2020, que institui Grupo de Trabalho Especial para tratar da proposta da Bancada dos Trabalhadores no CODEFAT de ampliação do benefício do seguro-desemprego aos segurados durante o estado de calamidade pública em razão da pandemia do novo coronavírus.
- **Aviso de Consulta Pública nº 3/2020, de 14 de outubro de 2020** – Submete à consulta pública texto da minuta de portaria que dispõe sobre a anotação do horário de trabalho em registro eletrônico de que trata o art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.
- **Portaria nº 1.062, de 15 de outubro de 2020** – Especifica procedimentos para comprovação de vida pelos beneficiários que residem no exterior.
- **Portaria Conjunta nº 76, de 22 de outubro de 2020** – Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial).
- **Portaria Conjunta nº 77, de 22 de outubro de 2020** – Aprova a versão S-1.0 RC do leiaute do Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial).
- **Portaria nº 22.677, de 22 de outubro de 2020** – Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura.

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