

NOVA LEI PREVÊ O RETORNO DAS GESTANTES AO TRABALHO PRESENCIAL

Foi publicada no Diário Oficial do dia 10/03/2022, a Lei nº 14.311, de 09 de março de 2022, que altera a Lei nº 14.151, de 2021, que garantiu o afastamento da gestante do trabalho presencial com remuneração integral durante a emergência de saúde pública provocada pela pandemia.

A Nova Lei disciplina o afastamento da empregada gestante, inclusive a doméstica, não imunizada contra o coronavírus das atividades de trabalho presencial quando a atividade laboral por ela exercida for incompatível com a sua realização em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância.

As principais novidades do texto aprovado são:

- Determina que o afastamento do trabalho presencial **obrigatório** alcança apenas a gestante ainda não totalmente imunizada. Neste caso, a empregada gestante afastada ficará à disposição do empregador para exercer as atividades em seu domicílio, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou outra forma de trabalho a distância, sem prejuízo de sua remuneração.
- Estabelece a possibilidade do empregador alterar as funções exercidas pela empregada gestante, sem prejuízo de sua remuneração integral, para que esta possa realizar o trabalho remotamente, desde respeitadas as suas competências e condições pessoais e assegurada a retomada da função anteriormente exercida, quando retornar ao trabalho presencial;
- Com a vacinação completa, de acordo com critérios definidos pelo Ministério da Saúde e do Plano Nacional de Imunizações (PNI), a gestante poderá retornar ao trabalho presencial;
- A empregada gestante que se recusar a se vacinar também deverá retornar ao trabalho presencial, após assinar termo de responsabilidade e de livre consentimento para exercício do trabalho presencial, comprometendo-se a cumprir todas as medidas preventivas adotadas pela empresa.

Fonte: Informe Trabalhista publicado pela Gerência de Relações Trabalhistas da FIEMG

A íntegra da Portaria poderá ser consultada através do [LINK](#).

TST DEFINE TESE JURÍDICA SOBRE PROCESSOS RELATIVOS À LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO

O ponto central da discussão foram aspectos do chamado litisconsórcio passivo (presença de mais de uma empresa na mesma ação) entre a tomadora e a prestadora de serviços.

O ponto central da discussão foram as características e as consequências jurídicas do chamado litisconsórcio passivo (presença de mais de uma empresa na mesma ação) entre a tomadora e a prestadora de serviços. Por maioria, o Tribunal decidiu que o litisconsórcio é necessário, ou seja, as duas empresas (tomadora e prestadora) devem fazer parte da ação, e unitário - a decisão deve produzir efeitos idênticos para as duas.

A tese aprovada foi a seguinte:

- 1) Nos casos de lides decorrentes da alegação de fraude, sob o fundamento de ilicitude da terceirização de atividade-fim, o litisconsórcio passivo é necessário e unitário. Necessário, porque é manifesto o interesse jurídico da empresa de terceirização em compor essas lides e defender seus interesses e posições, entre os quais a validade dos contratos de prestação de serviços terceirizados e, por conseguinte, dos próprios contratos de trabalho celebrados; Unitário, pois o juiz terá que resolver a lide de maneira uniforme para ambas as empresas, pois incidíveis, para efeito de análise de sua validade jurídica, os vínculos materiais constituídos entre os atores da relação triangular de terceirização.
- 2) A renúncia à pretensão formulada na ação não depende de anuência da parte contrária e pode ser requerida a qualquer tempo e grau de jurisdição; cumpre apenas ao magistrado averiguar se o advogado signatário da renúncia possui poderes para tanto e se o objeto envolve direitos disponíveis. Assim, é plenamente possível o pedido de homologação, ressaltando-se, porém, ao magistrado o exame da situação concreta, quando necessário preservar, por isonomia e segurança jurídica, os efeitos das decisões vinculantes (CF, art. 102, § 2º; art. 10, § 3º, da Lei 9.882/99) e obrigatórias (CPC, art. 927, I a V) proferidas pelos órgãos do Poder Judiciário, afastando-se manobras processuais lesivas ao postulado da boa-fé processual (CPC, art. 80, I, V e VI).

2.1) Depois da homologação, a parte autora não poderá deduzir pretensão contra quaisquer das empresas - prestadora-contratada e tomadora-contratante - com suporte na ilicitude da terceirização da atividade-fim (causa de pedir).

2.2) O ato homologatório, uma vez praticado, acarreta a extinção do processo e, por ficção legal, resolve o mérito da causa (artigo 487, III, "c", do CPC), produz coisa julgada material, atinge a relação jurídica que deu origem ao processo, somente é passível de desconstituição por ação rescisória (CPC, arts. 525, § 15, 535, § 8º, e 966) ou ainda pela via da impugnação à execução (CPC, art. 525, §12) ou dos embargos à execução (CPC, art. 535, § 5º) e acarretará a perda do interesse jurídico no exame do recurso pendente de julgamento.

- 3) Em sede de mudança de entendimento desta Corte, por força da unitariedade imposta pela decisão do STF ("superação abrupta"), a ausência de prejuízo decorrente da falta de sucumbência cede espaço para a impossibilidade de reconhecimento da ilicitude da terceirização. Sendo assim, como litisconsorte necessário, a empresa prestadora que, apesar de figurar no polo passivo, não sofreu condenação, possui interesse em recorrer da decisão que reconheceu o vínculo de emprego entre a parte autora e a empresa tomadora dos serviços.
- 4) Diante da existência de litisconsórcio necessário e unitário, a decisão obrigatoriamente produzirá idênticos efeitos para as empresas prestadora e tomadora dos serviços no plano do direito material. Logo, a decisão em sede de juízo de retratação, mesmo quando apenas uma das rés interpôs o recurso extraordinário, alcançará os litisconsortes de maneira idêntica.
- 5) Não modular os efeitos desta decisão. Processo: IncJulgRREmbRep-RR-1000-71.2012.5.06.0018.

TRT2 - MANTIDA JUSTA CAUSA DE EMPREGADA QUE NÃO SE VACINOU CONTRA COVID-19

O juízo da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo manteve a justa causa de auxiliar de limpeza que optou por não tomar a vacina contra a covid-19. A trabalhadora, que prestava serviços na garagem de uma empresa de ônibus, buscou reverter a justa causa, receber indenização por danos morais, além de verbas rescisórias. Cabe recurso.

A justa causa é a falta grave cometida pelo empregado que resulta na extinção do contrato. As hipóteses estão previstas principalmente no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para a empresa, a dispensa foi regularmente aplicada, por mau procedimento (alínea b do artigo 482 da CLT), já que mesmo tendo sido advertida formalmente, não apresentou o comprovante de vacina contra a doença. Já a defesa da trabalhadora negou que tenha havido advertência e que a mulher havia entregado um atestado médico contraindicando a vacina.

Os argumentos, porém, não foram aceitos pela magistrada, para quem a trabalhadora fez uma opção por não se vacinar. "Ocorre que a reclamante não se vacinou simplesmente porque não quis, preferindo arcar com as consequências da dispensa motivada, da qual já estava ciente de antemão". Além disso, o atestado, com data de 5 de agosto de 2021, tinha prazo de 14 dias, valendo apenas enquanto ela estivesse com sintomas de gripe.

A juíza destaca ainda que a profissional trabalhava em local de grande movimento de veículos e pessoas, em atividade que demandava necessariamente o trabalho de modo presencial. A magistrada, entretanto, reconhece que a empregada pode ter sido influenciada por notícias negativas em relação à vacina contra a covid-19 e lamenta a situação. Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

TST - ENGENHEIRO RESPONSÁVEL POR OBRAS NÃO TEM DIREITO A HORAS EXTRAS

Como era a autoridade máxima no local, ele representava a figura do empregador.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho julgou improcedente o pedido de pagamento de horas extras a um engenheiro. Para o colegiado, ele era a autoridade máxima na obra e, portanto, exercia cargo de confiança, o que afasta o direito ao recebimento de horas extras.

HORAS EXTRAS

Na reclamação trabalhista, o engenheiro sustentou que, embora fosse o responsável pela execução de algumas obras, não tinha poder de mando ou gestão nem exercia cargo de confiança. Segundo ele, sua jornada muitas vezes ultrapassava 12 horas, sem usufruir de intervalo interjornada, e devia prestar contas diariamente aos seus superiores na empresa.

Em sua defesa, a construtora alegou que o engenheiro tinha a jornada livre de controle, pois era a autoridade máxima no local da obra, cargo equiparado ao de gerente.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) concluiu, com base nas provas dos autos, que, embora fosse o responsável pela obra, o engenheiro não detinha poderes de mando e gestão equiparados aos do empregador. Assim, considerou inaplicável a regra da CLT que excetua os gerentes, exercentes de cargos de gestão, do regime geral de jornada de trabalho.

AUTORIDADE MÁXIMA

O relator do recurso de revista da construtora, desembargador convocado Marcelo Pertence, observou que, de acordo com o TRT, o engenheiro recebia cerca de R\$ 12 mil por mês e tinha autonomia para fazer o seu horário de trabalho. “Ainda que não fosse a maior autoridade da empresa e estivesse subordinado aos diretores e ao presidente, o fato é que ele era a autoridade máxima no local da obra, personificando a figura do seu empregador”, afirmou.

Em seu voto, o relator destacou que os gerentes, considerados como gestores, não são abrangidos pelo regime de jornada de trabalho, nos termos do inciso II do artigo 62 da CLT. Processo: RR-1495-14.2018.5.12.0059 - Fonte: Tribunal Superior do Trabalho.