Boletim

Trabalhista

01 / 2024

Lefosse

Índice

1. Legislativo
2. Tribunais Superiores
3. Retalhos Trabalhistas
4. Visão Lefosse

01

Legislativo

Legislativo

Governo irá editar nova Portaria para regulamentar trabalho aos feriados

A autorização permanente para trabalho aos feriados deve ser regulamentada pelo Governo Federal por meio de uma nova Portaria, a ser editada em fevereiro. Segundo informações veiculadas na imprensa, o novo texto deve trazer autorização para 200 setores da economia, considerados essenciais.

Para mais informações sobre este assunto, acesse aqui.

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

02

Tribunais Superiores

Tribunais Superiores

TST considera como discriminatória dispensa de empregado com obesidade mórbida

Ao analisar recurso interposto pelo trabalhador, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou a dispensa como discriminatória, pontuando que, embora a jurisprudência da Corte tenha se formado no sentido de que a obesidade mórbida não se trata de doença grave estigmatizante – não se enquadrando, portanto, na presunção prevista na Súmula 443 – restou demonstrado, no caso concreto, que o empregado foi vítima de discriminação em razão de sua condição de saúde, considerando tratamento recebido no ato da dispensa, a qual ocorreu imediatamente após o retorno de afastamento previdenciário. Importante ressaltar que o TST possui jurisprudência consolidada sobre doenças graves que suscitam estigma ou preconceito e, portanto, levam à presunção da natureza discriminatória da dispensa – dentre elas, câncer e HIV. Recentemente, as doenças psiquiátricas também foram incluídas a este rol, conforme decisão proferida pela 7ª Turma do TST (Processo n. 0000184-88.2014.5.09.0001).

Para mais informações sobre este assunto, acesse aqui.

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

Tribunais Superiores

Norma coletiva que afasta prescrição legal em benefício do trabalhador é válida

Um trabalhador aeroportuário teve reconhecido o direito ao recebimento do adicional de periculosidade para além do prazo prescricional. Ao analisar o recurso, no qual o trabalhador argumentou a existência de cláusula coletiva prevendo o direito à percepção do adicional desde que o momento em que iniciou a exposição ao agente periculoso, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho concluiu que a disposição em questão, estipulada em Acordo Coletivo, de fato implicaria em renúncia à prescrição, obrigando a empresa ao pagamento do adicional em relação a todo o período retroativo.

Para mais informações sobre este assunto, acesse aqui.

TST: Acesso não autorizado a dados sensíveis pode gerar dispensa por justa causa

Reforçando entendimento jurisprudencial sobre a importância da proteção aos dados pessoais no âmbito das relações trabalhistas, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho validou a dispensa por justa causa de um empregado bancário que acessou, sem qualquer justificativa ou autorização prévia, dados financeiros de sua ex-esposa, visando obter vantagem indevida em processo de revisão de pensão alimentícia. Ao analisar o caso, o Relator no TST pontuou que a proteção dos dados pessoais é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal, ao passo em que a conduta praticada constitui infração penal grave, convalidando a penalidade máxima aplicada ao trabalhador.

Para mais informações sobre este assunto, acesse aqui.

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

03

Retalhos Trabalhistas

Retalhos Trabalhistas

Recuperação da capacidade laboral autoriza cessação de pensionamento decorrente de doença ocupacional.

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) julgou procedente ação revisional visando a cessação de pensão mensal paga pela empresa a ex-empregado que teve reconhecida a natureza ocupacional de doença na coluna, agravada pela atividade laborativa que desenvolvia. No caso, a empresa havia sido condenada a pagar pensão mensal de 6,25% da última remuneração do empregado, mesmo percentual da perda da capacidade laborativa, enquanto durasse a situação de incapacidade para a função. Entretanto, em nova perícia realizada na ação revisional, ficou constatada a recuperação da capacidade funcional, prevalecendo o entendimento de que o fim do quadro sintomático autoriza a cessação do pensionamento.

Para mais informações sobre este assunto, acesse aqui.

Declarada responsabilidade subsidiária de dono de obra que não verificou idoneidade de empreiteiro.

A 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) declarou a responsabilidade subsidiária de empresa que contratou empreiteira para a realização de obra de demolição, remoção de entulhos e construção, em razão do inadimplemento de verbas trabalhistas pela contratada. A decisão se pautou no julgamento proferido pelo TST no Tema Repetitivo 6, no qual pacificou entendimento de que a exclusão da responsabilidade do dono da obra, prevista na OJ 191, não se aplica quando o empreiteiro não possuir idoneidade econômico-financeira. Nota-se que este novo entendimento é aplicável aos contratos de empreitada celebrados após 11 de maio de 2017.

Para mais informações sobre este assunto, acesse aqui.

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

04

Visão Lefosse

Visão
Lefosse

Home office facultativo como exceção ao regime de teletrabalho

No já distante ano de 2017, a CLT passou a contar com os artigos 75-A a 75-E, os quais introduziram o conceito e as regras do teletrabalho em âmbito nacional. Se naquele primeiro momento as atenções se voltaram essencialmente à ausência de controle de jornada daqueles que viessem a desempenhar o teletrabalho, as preocupações se acentuaram com o passar dos anos, em razão das inúmeras responsabilidades atribuídas ao empregador no modelo em questão.

Ao longo dos últimos anos, o instituto do teletrabalho sofreu importantes alterações, sobretudo com o advento da Lei nº 14.442, de 2022, responsável por denotar algumas novas características ao regime em questão. Talvez a principal delas foi a mudança de parâmetro temporal, já que a lei passou a entender que haverá caracterização do teletrabalho mesmo que não haja preponderância no trabalho desempenhado fora das dependências do empregador.

As dúvidas, que já eram presentes na origem e se avolumaram com o período de pandemia, vivenciado por mais de 2 anos, diante da repentina necessidade de tanto os empregadores quanto os empregados adaptarem-se a um novo modelo de trabalho. Custeio de despesas, possibilidade de alteração do regime, obrigatoriedade de empregados que se mudaram retornarem ao trabalho presencial, enfim, essas e muitas outras dúvidas assolam os departamentos de recursos humanos e jurídico das empresas.

Em meio à esta miríade de discussões e peculiaridades, diversas companhias buscaram desenhar um modelo mais adequado à “nova-velha” realidade de trabalho presencial, buscando compatibilizá-lo com as vantagens decorrentes do trabalho remoto. Neste artigo, apoiamo-nos em uma das possibilidades existentes e que, ao nosso ver, tem suas repercussões e implicações pouco exploradas no mundo jurídico: a implementação de uma política opcional de *home office*.

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

Visão
Lefosse

Esta hipótese consistiria no desenvolvimento de uma política opcional (ou facultativa) de *home office*, de modo que o trabalhador, caso assim deseje, possa prestar seus serviços remotamente, fora das dependências do empregador. Não há, portanto, predeterminação de datas e/ou dias para comparecimento ao escritório do empregador, tampouco limitação quanto ao número de oportunidades passíveis de exercício do trabalho remoto. O empregado, na prática, decide se quer prestar serviços em tal formato, tratando-se de escolha que fica à sua disposição no contexto da relação empregatícia.

Vale dizer que este modelo de política já existia até mesmo antes da introdução do instituto do teletrabalho na CLT, bem como antes da pandemia. Já não era raro, há pouco mais de seis ou sete anos, nos depararmos com empresas que facultavam a seus empregados o trabalho em *home office* em um ou dois dias na semana.

Neste modelo de trabalho remoto (ou *home office*) opcional, o que nos intriga são as possíveis obrigações do empregador para com os trabalhadores. Ou seja, sem que haja a obrigatoriedade, imposição e respectivo ajuste contratual para execução do trabalho remoto, o empregador ainda assim deve ficar responsável por disponibilizar equipamentos (tais como notebook e as demais ferramentas) para a execução do *home office*? Fica obrigado ao reembolso das despesas extraordinárias relativas à energia elétrica e internet, diante da escolha totalmente livre do trabalhador? Em linhas gerais, para este tipo de política empresarial, que apenas faculta (e não impõe) o regime de trabalho remoto, são aplicáveis, no todo ou em parte, as regras do teletrabalho previstas na CLT?

A temática em questão gira em torno de dois conceitos interessantes: a liberdade do empregador na implementação de políticas que tragam potenciais benesses aos trabalhadores e a necessidade daquele se responsabilizar pelas possíveis decisões tomadas unilateralmente pelos empregados.

A nosso ver, a implementação de um modelo facultativo de *home office* não deveria vincular o empregador à observância das regras impostas ao regime de teletrabalho, já que, nesta hipótese, não haveria imposição e tampouco “transferência do ônus do negócio” aos optantes por usufruir da benesse.

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

Visão
Lefosse

O fundamento principal para nossa opinião decorre da ausência de qualquer tom mandatório na implementação da política de trabalho remoto. Ou seja, o empregador oferece toda a infraestrutura e condições para a prestação de serviços presenciais, em suas dependências, durante a totalidade dos dias de trabalho, mas, se por questões pessoais, o trabalhador entende por bem trabalhar de maneira remota, sustentando-se em uma possibilidade oferecida pelo empregador, cabe a ele, o próprio trabalhador, garantir a operacionalização do formato, sem que isso venha a onerar o empregador.

A premissa básica deste racional é a de que o trabalhador possui autonomia para a tomada de decisões que atendam à sua própria conveniência, mas que, por óbvio, carregam consigo determinados ônus. Entendimento diverso do ora defendido contribui, ao nosso ver, para o engessamento das relações de trabalho e para a redução de boas práticas e soluções que tragam vantagens aos próprios empregados.

Mas a opinião aqui defendida está longe de ser bem aceita. Em decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, uma empresa foi condenada a restituir valores despendidos por uma empregada no pagamento de energia elétrica e internet, ainda que a empresa tenha defendido que a política de trabalho em *home office* fosse opcional e dependesse do cumprimento de determinados requisitos para a respectiva execução. No entendimento dos julgadores, cabe ao empregador, independentemente da situação, arcar com os riscos do empreendimento, os quais não podem ser transferidos aos empregados.

Vale a reflexão: mesmo em um cenário de escolha sem vícios e rodeada de voluntarismo, permanece o empregador como responsável pelo amplo custeio de despesas e fornecimento de infraestrutura ao empregado? Até quando o trabalhador, em sua singularidade, será tratado como ser incapaz de compreender os ônus e bônus de sua atividade, ou, ainda, de escolher livremente aquilo que lhe parece mais conveniente?

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

Visão
Lefosse

Certamente existem fundamentos jurídicos para fazer valer um modelo de política no formato em questão. Há, contudo, um caminho sinuoso a ser percorrido e que não necessariamente será resolvido brevemente. Questões como as trazidas acima somente serão respondidas somente com a coragem de inovar e enfrentar as barreiras de um Judiciário Trabalhista ainda majoritariamente enraizado no (pre)conceito da relação de trabalho exploratória, sem margens para que o trabalhador decida a respeito de suas condições de trabalho.

---

[1](TRT-3 - ROPS: 00103113620225030013 MG 0010311-36.2022.5.03.0013, Relator: Marcio Toledo Goncalves, Data de Julgamento: 17/10/2022, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/10/2022.)

O conteúdo desse material é elaborado e fornecido por Lefosse. O conteúdo apresentado deve ser usado para fins educativos e não substitui o aconselhamento ou representação de um advogado. Recomendamos que antes de tomar qualquer providência, o usuário consulte um advogado para determinar se as informações contidas nesse material são apropriadas para sua situação específica.

Lefosse

Equipe Lefosse **Trabalhista**

Nosso escritório conta com uma equipe especializada em Direito Trabalhista. Para obter esclarecimentos sobre os temas ou outros que sejam de seu interesse, por favor, entre em contato com nossos profissionais.

Aloizio Lima

Sócio

aloizio.lima@lefosse.com

Paulo Peressin

Counsel

paulo.peressin@lefosse.com

Rosana Gomes

Associada

rosana.gomes@lefosse.com

João Gazzi

Associado

joao.gazzi@lefosse.com

Lefosse

SÃO PAULO
Rua Tabapuã, 1227 14º andar
04533-014 Itaim Bibi
São Paulo SP Brasil
+ 55 11 3024-6100

RIO DE JANEIRO
Av. Presidente Wilson, 231 Conjunto 2703
20030-905 Centro
Rio de Janeiro RJ Brasil
+ 55 21 3263-5480

BRASÍLIA
SCS Quadra 09, Edifício Parque Cidade Corporate,
Torre B, 8º andar
70308-200 Asa Sul
Brasília DF Brasil
+ 55 64 3957-1000

Siga-nos

www.lefosse.com