

TORTORO
& MADUREIRA
& RAGAZZI
ADVOGADOS

10
ANOS

TMR SETORIAL TRABALHISTA E SINDICAL

Informativo nº 28, de 19.12.2023.

www.tortoromr.com.br

Este informativo setorial é elaborado pelos colaboradores que integram a área **Trabalhista e Sindical** em conjunto com a Biblioteca de Tortoro, Madureira e Ragazzi Advogados. Seu conteúdo tem caráter informativo, não constituindo opinião legal do escritório. Para mais informações, entre em contato com nossos advogados ou visite nossa página na internet.

Sócios responsáveis

Caio Medici Madureira
cmadureira@tortoromr.com.br

Nestor Saragiotto
nsaragiotto@tortoromr.com.br

Rodrigo de Souza Macedo
rmacedo@tortoromr.com.br

Contato
www.tortoromr.com.br

Plano de ação para mitigação da desigualdade salarial e de critérios remuneratórios

■ **O Ministro do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 3.714, de 24 de novembro de 2023**, que estabelece o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial.

Publicada no Diário Oficial da União em 27.11.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

1. Legislação

Igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens – Regulamentação

■ **O Presidente da República editou o Decreto nº 11.795 de 23 de novembro de 2023**, que regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Publicado no Diário Oficial da União em 23.11.2023, Edição Extra, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Trabalho aos domingos e feriados – Alteração – Vigência em 1º de março de 2024

■ **O Ministro do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 3.665, de 13 de novembro de 2023, que altera a Portaria MPT nº 671, de 08 de novembro de 2021, que estabelece que é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.**

E Revoga os subitens 1, 2, 4, 5, 6, 17, 18, 19, 23, 25, 27 e 28, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.

O subitem 14, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

"14) feiras-livres;"

Publicada no Diário Oficial da União em 14.11.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

■ **Sobre o mesmo tema, também o Ministro do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 3.708, de 23 de novembro de 2023, que altera a Portaria MTE nº 3.665, de 13 de novembro de 2023, estabelecendo o prazo de vigência em 1º de março de 2024.**

Publicada no Diário Oficial da União em 24.11.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

Atualização na lista de doenças relacionadas ao trabalho

■ **O Ministro do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, que altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT).**

Publicada no Diário Oficial da União em 29.11.2023, a íntegra pode ser acessada [aqui](#)

2. Relações Trabalhistas

Destacamos nesta edição as principais decisões do Supremo Tribunal Federal (STF)

[STF começa a julgar regulamentação da licença-paternidade](#)

Em 08.11.2023, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) ouviu a leitura do relatório e a manifestação de terceiros interessados em ação que alega omissão do Legislativo na regulamentação do direito à licença-paternidade aos trabalhadores rurais e urbanos, assegurado na Constituição Federal. Seguindo o novo formato de julgamento adotado na gestão do presidente da Corte, ministro Luís Roberto Barroso, os votos serão apresentados em sessão a ser marcada posteriormente.

Sem regulamentação

Na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) argumenta que, apesar de a Constituição de 1988 ter previsto o direito à licença-paternidade, a medida nunca foi regulamentada em lei própria. Por isso, continua sendo aplicada a licença de cinco dias prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

A ADO 20 começou a ser julgada no Plenário Virtual, e depois o tema foi destacado pelo ministro Barroso para julgamento presencial. Com isso, o julgamento é reiniciado, preservando-se, nesse caso, o voto do relator da ação, ministro Marco Aurélio, e da ministra Rosa Weber, ambos aposentados.

Presença paterna

Em nome da Associação Elas Pedem Vista e do Grupo Mulheres do Brasil, a advogada Ana Carolina Caputo Bastos argumentou que a licença-paternidade de apenas cinco dias é demasiadamente curta para que as crianças possam contar com a presença paterna, o que compromete, inclusive, o seu desenvolvimento intelectual. A advogada defendeu a equiparação das licenças maternidade e paternidade como forma de

garantir a saúde mental e física dos pais e proteger os direitos das mulheres no mercado de trabalho.

Secundarização da paternidade

Para Luciana Silva Garcia, representante da Clínica de Direitos Humanos do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), a omissão constitucional do Legislativo, ao não equiparar os direitos entre pai e mãe, reforça o paradigma cultural da secundarização do papel da paternidade, relegando-a à indiferença e à negligência.

Dano social

A vice-procuradora-geral da República, Ana Borges Coelho, afirmou que a previsão da licença de cinco dias no ADCT não afasta o dever constitucional de o Congresso editar lei sobre o tema. Ela visa apenas reduzir o dano social decorrente do prazo necessário para a regulamentação.

ADO nº 20.

STF em 08.11.2023.

STF reitera que terceirizados e empregados da tomadora de serviço podem ter salários diferentes

O Supremo Tribunal Federal (STF) manteve, sem alterações, o entendimento de que não é possível equiparar os salários de trabalhadores terceirizados aos dos empregados contratados diretamente pelo empregador, seja empresa pública ou privada. A decisão foi tomada em 09.11.2023, no julgamento de recurso (embargos de declaração) no Recurso Extraordinário (RE) 635546, com repercussão geral (Tema 383).

Tese

Em setembro de 2020, o Plenário havia fixado a tese de que a equiparação fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.

Esclarecimentos

Nos embargos, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Campinas e a Procuradoria-Geral da República (PGR) pediam esclarecimentos sobre a tese. Eles questionavam se a decisão deve ser aplicada a contratos de terceirização anteriores a ela, se é possível equiparar salários quando se verifica fraude trabalhista e se a decisão se aplica apenas a empresas que fazem parte do governo, pois o caso se referia à Caixa Econômica Federal.

Livre decisão empresarial

A maioria do Plenário acompanhou o voto do ministro Luís Roberto Barroso no sentido de que não houve mudança de entendimento da Corte sobre a matéria e, portanto, não há justificativa para acolher o pedido. Segundo ele, desde 2018 o STF entende que a terceirização é decisão empresarial legítima, o que afasta a interferência do Poder Judiciário na definição da remuneração dos trabalhadores terceirizados.

Equiparação por fraude

Com relação a esse ponto, o ministro explicou que a decisão questionada não tratou de fraude na terceirização.

Empresas estatais e privadas

Por fim, ele também avaliou que a decisão abrange todas as empresas, estatais ou privadas, uma vez que as estatais têm regime jurídico de direito privado.

Divergências

Abriu divergência parcial o ministro Edson Fachin, que considerava necessário delimitar a tese às entidades da administração pública indireta. Também divergiu o ministro Luiz Fux, que votou pela restrição da tese aos processos em curso em 30/8/2018, data de publicação da ata do julgamento.

Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário (RE) nº 635546.

STF em 09.11.2023.

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

Mantida justa causa de porteira de condomínio que se recusou a tomar vacina contra covid-19

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso da porteira de um condomínio residencial de Aracaju (SE) contra sua dispensa por justa causa por ter se recusado a tomar a vacina contra a covid-19. Ela alegava que a dispensa teria sido discriminatória e pedia indenização por danos morais, mas o colegiado manteve a penalidade. “A decisão da trabalhadora de se recusar a receber a imunização não pode se sobrepor à vida e à saúde coletiva”, afirmou o relator, ministro Alberto Balazeiro.

Imunização

A porteira trabalhava para o Condomínio Bougainville Residence, no bairro de Jabutiana, e foi demitida em novembro de 2021 após, segundo o condomínio, ter se recusado, “sem qualquer motivo”, a se imunizar contra Covid. Segundo o síndico, todos os empregados apresentaram ao menos a primeira dose da vacina, menos ela, e sua situação ficou insustentável, porque ela tinha contato direto

com os moradores, os visitantes e os demais funcionários.

Advertência e suspensão

O síndico ainda informou que a trabalhadora foi advertida e recebeu suspensão formal, mas, em razão da recusa insistente em tomar o imunizante e sem apresentar nenhum fundamento plausível para isso, decidiu pela justa causa.

Lei

Em sua defesa, a porteira disse que não poderia ser obrigada a tomar a vacina.

“Não há lei que ordene que uma pessoa seja obrigada a se vacinar”, argumentou.

Ela alegou ainda que tinha arritmia cardíaca, com risco de reações adversas, e que o comprovante de vacinação não era exigido nem de moradores nem de visitantes. Pediu, assim, a reversão da justa causa e a condenação do condomínio por danos morais, sustentando que a situação havia lhe causado grandes abalos emocionais.

Indisciplina

O juízo da 9ª Vara do Trabalho de Araçaju e o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região julgaram improcedente o pedido de reversão da justa causa e enquadraram a conduta da porteira como ato de indisciplina e insubordinação, hipótese prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para a aplicação da penalidade. A conclusão foi de que a recusa à vacinação punha em risco a integridade física dos demais colegas de trabalho, dos moradores e dos visitantes do condomínio, sendo correta a justa causa aplicada pelo empregador.

Entre outros aspectos, foi considerado que a declaração médica juntada por ela não comprovava nenhum problema de saúde que impedisse a imunização, e, segundo uma das testemunhas, ela teria afirmado que não tomaria a vacina por outros motivos, e não por questões médicas.

Interesse da coletividade

O relator do recurso de revista da trabalhadora, ministro Alberto Balazeiro, observou que a vacinação compulsória foi prevista na Lei Federal 13.979/2020, priorizando o interesse da coletividade em detrimento do individual. Essa medida, por sua vez, foi julgada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Nesse sentido, a recusa injustificada a aderir à imunização coletiva caracteriza quebra da confiança necessária para a continuação do vínculo de emprego.

Contato direto

O ministro avaliou ainda que, na sua função, a trabalhadora tinha contato direto com o público. A seu ver, a exigência do condomínio de que seus empregados aderissem à vacinação contra covid-19 é legítima e “amparada nos mais basilares preceitos fundamentais, uma vez que o direito à vida, à saúde e à proteção social são inegociáveis”.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-182-10.2022.5.20.0009.

TST em 03.11.2023.

[Acordos individuais para trabalho aos sábados e folga na semana do Natal são válidos](#)

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) contra decisão que validou acordos individuais de duas confecções de Sergipe que previam o trabalho em 11 sábados de 2010 para concessão de folga na semana do Natal e do Ano Novo. Para a Justiça do Trabalho, o caso não é de banco de horas, mas de trabalho em dias específicos para compensação em um período favorável aos empregados.

Banco de horas

A ação civil pública foi ajuizada pelo MPT contra a Intergriffe's São Cristóvão Indústria e Comércio de Confecções Ltda. e a Intergriffes Nordeste Indústria e Confecções Ltda., respectivamente de São Gonçalo e Aracaju.

Segundo o MPT, em julho de 2010, as empresas haviam feito quase todos os funcionários assinarem um documento que os obrigava a trabalhar aos sábados, de julho a dezembro, para antecipar sua produção. Essas horas seriam compensadas nas semanas do Natal e do Ano Novo, quando a fábrica suspendeu a produção.

Para o órgão, as confecções estariam utilizando banco de horas sem prévia negociação coletiva, como exige a lei.

Substituição

O pedido do MPT foi julgado improcedente pela 1ª Vara do Trabalho de Aracaju e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE). Conforme o TRT, o banco de horas se caracteriza pela habitualidade da prestação de horas extras com a compensação dentro do mesmo ano. Mas, no caso, o que houve foi a substituição de alguns dias de trabalho pela

folga em outros, tudo acordado entre as partes.

Acordos individuais

A decisão ressaltou ainda que não havia norma coletiva que impedisse os acordos individuais e que eles seguiram as disposições constitucionais e legais: acordo escrito, jornada não superior a duas horas e prazo para a compensação dentro do limite legal.

Vantagens

Para o relator do recurso de revista do MPT, ministro Augusto César, a modalidade de compensação por banco de horas não se confunde com a pactuação individual. No caso, os acordos individuais previam, de forma pontual, que os empregados trabalhariam aos sábados, por um curto período de tempo, para que as folgas correspondentes ocorressem na época do Natal. “Em outras palavras, a compensação tinha um objetivo específico e trazia vantagens aos empregados”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-1804-37.2011.5.20.0001.

TST em 08.11.2023.

Empresa que juntou contestação em branco pelo PJe antes da audiência conseguiu reverter revelia

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a revelia (ausência de defesa) aplicada à Teksid do Brasil Ltda., de Betim (MG), por ter juntado ao processo uma contestação em branco antes da audiência.

O erro foi corrigido dois dias depois da audiência com a apresentação de nova defesa escrita, recebida pelo juiz. Para o colegiado, o recebimento da nova contestação foi regular e de acordo com os princípios da boa-fé e da cooperação.

Defesa em branco

Um dia antes da audiência inicial na reclamação em que um advogado pedia o pagamento de horas extras, a Teksid juntou sua defesa escrita no sistema PJe, mas o documento estava em branco. Por acreditar que o documento tinha sido regularmente apresentado, a empresa deixou de apresentar defesa oral na audiência.

Dois dias depois, ao perceber o erro, juntou uma nova contestação, dessa vez com o conteúdo correto. O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Betim (MG) recebeu a peça e abriu prazo para manifestação do empregado.

Problemas técnicos

Este, então, requereu que essa nova petição da defesa fosse desconsiderada, argumentando que o prazo para contestação já havia expirado., o que ensejaria a revelia da empresa e aplicação da pena de confissão ficta.

No entanto, o pedido foi rejeitado pelo juiz, que entendeu que a defesa da empresa não fora corretamente inserida no momento oportuno devido a problemas técnicos.

Indisponibilidade não comprovada

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), porém, verificou que, na data da juntada da primeira contestação, não houve nenhuma indisponibilidade do sistema PJe e concluiu que a reabertura do prazo para nova contestação era incabível. Com isso, aplicou à empresa a revelia, presumindo a veracidade das alegações do ex-empregado.

Defesa oral

O ministro Hugo Scheuermann, relator do recurso de revista da empresa, ponderou que, apesar de não haver comprovação de indisponibilidade do PJe na data em que a contestação foi apresentada, a ata da audiência havia registrado o recebimento da defesa.

Essa circunstância, a seu ver, influenciou o comportamento processual da empresa, que poderia ter apresentado a contestação oralmente, mas não o fez por acreditar que ela já havia sido devidamente apresentada.

Boa-fé e cooperação processual

Segundo o relator, diferentemente do que ocorre no processo civil, a revelia no processo trabalhista é qualificada pela ausência na audiência inicial, o que não foi o caso. Dessa maneira, ele entendeu que a aceitação da segunda contestação estava em conformidade com os princípios da boa-fé e da cooperação processual.

Rigor excessivo

Ainda na avaliação do relator, a decretação da revelia e a aplicação da confissão ficta foi uma medida de rigor formal excessivo, que resultou em restrição indevida do direito de defesa da empresa, que esteve presente à audiência e demonstrou verdadeiro ânimo de contestar a ação.

A decisão foi unânime. O processo agora retornará ao TRT para novo julgamento dos recursos ordinários da empresa e do ex-empregado.

Processo: Ag-RRAg-10457-16.2014.5.03.0027.

TST em 23.11.2023.

TST restabelece norma coletiva que permite registro de jornada por exceção

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho restabeleceu, por maioria de votos, cláusula de acordo coletivo que permite à Souza Cruz Ltda., localizada em Santa Cruz do Sul (RS), a adoção de registro de controle de jornada por exceção. Nessa modalidade, se não houver nenhum apontamento de “exceção”, prevalece a jornada contratual, pré-fixada. Seguindo o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), o colegiado concluiu que a questão não diz respeito a direito indisponível e pode ser negociada por acordo coletivo.

Sistema alternativo

O acordo coletivo de trabalho 2014/2015 foi firmado entre a Souza Cruz e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Fumo e Alimentação de Santa Cruz do Sul e Região. A cláusula 29 previa a adoção do sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, em que são registradas apenas as exceções ocorridas durante a jornada normal de trabalho.

De acordo com o texto, o sistema não admite restrições nem autorização para a marcação dos apontamentos, e os empregados podem, a qualquer momento, acessá-lo para efetuar,

excluir ou alterar registros e consultar informações. Mensalmente, a empresa emite um relatório individual, para conferência.

Controle efetivo

Na ação anulatória, ajuizada em 2015, o Ministério Público do Trabalho (MPT) sustentou que o sistema alternativo seria contrário ao parágrafo 2º do artigo 74 da CLT, que, na redação vigente na época, exigia o registro de entrada e saída para empresas com mais de 10 empregados.

Para o MPT, o registro por exceção não permite o controle de horário efetivo e seguro e acaba gerando a presunção de cumprimento normal e regular da jornada de trabalho, o que, muitas vezes, não corresponde à realidade.

STF

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) anulou a cláusula, e a decisão foi inicialmente confirmada pela SDC. Contra essa decisão, a Souza Cruz interpôs recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal (STF), cuja movimentação processual ficou suspensa até a fixação de tese de repercussão geral sobre a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente (Tema 1.046).

Nesse julgamento, o STF definiu a tese vinculante de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que limitem ou afastem direitos trabalhistas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Com isso, o processo retornou à SDC para avaliar o chamado juízo de retratação, ou seja, o reexame do caso para eventual modificação da decisão anterior.

Direito disponível

Ao propor a reforma do entendimento, a relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, avaliou que a norma coletiva não causou prejuízo a direito trabalhista absolutamente indisponível. Ela citou um precedente em que a própria SDC, em caso semelhante, concluiu que o sindicato profissional e a empresa podem, por meio de negociação coletiva, transacionar a forma como o controle de frequência será exercido, desde que não atente contra a lei.

A decisão foi por maioria. Ficou vencido o ministro Vieira de Mello Filho, para quem a cláusula tratava de medicina e segurança do trabalho. Não participaram do julgamento, em razão de impedimento, os ministros Lelio Bentes Correa, Caputo Bastos e Mauricio Godinho Delgado.

Processo: RO-21784-75.2015.5.04.0000.

TST em 24.11.2023.