

INFORME TRABALHISTA

TST define tese jurídica sobre processos relativos à licitude da terceirização

//pág.02

Hot Picks

TST reafirma presunção de dispensa discriminatória
em caso de câncer

//pág.06

Confirmada decisão que negou estabilidade
a gestante em contrato temporário

//pág.08

ARTIGO

//pág.14

Gestantes na pandemia: alterações
na lei e conflitos com o STF

Por Paula Corina Santone

RAYES & FAGUNDES

LIDERANÇA & NEGÓCIO

BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

FEVEREIRO
2022

Nesta edição de nosso Informe Trabalhista, destacamos importantes decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho no mês de fevereiro/2022 envolvendo assuntos relacionados a estabilidade e dispensas discriminatórias, bem como questões atinentes a contratação, dispensa e uniformização de jurisprudência pelo TST.

As decisões que trazemos neste Informe abordam temas como definição de tese jurídica pelo TST sobre processos relativos à licitude da terceirização; presunção de dispensa discriminatória em caso de câncer; ausência de direito à estabilidade gestante no contrato temporário; direito ao recebimento de aviso prévio indenizado quando há obtenção de novo emprego logo após a dispensa; devolução do bônus de contratação no caso de pedido de demissão e ausência de direito a indenização na hipótese de doença degenerativa.

Veja nossos comentários sobre o assunto.

Boa
leitura!

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 Pleno do Tribunal Superior do Trabalho concluiu, nesta terça-feira (22), o julgamento de incidente de recurso repetitivo sobre aspectos relativos aos processos em que se discute a licitude da terceirização. O ponto central da discussão foram as características e as consequências jurídicas do chamado litisconsórcio passivo (presença de mais de uma empre-

sa 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.

Mudança de jurisprudência

Os temas em discussão são desdobramentos da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que, em agosto de 2018, fixou a tese de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (caso a prestadora de serviços não consiga pagar os valores devidos, a tomadora é responsabilizada por eles).

O relator, ministro Cláudio Brandão, lembrou que o TST tinha jurisprudência consolidada sobre o reconhecimento da ocor-

rência de fraude na terceirização para o desempenho de atividades-fim, com a consequente condenação solidária da prestadora e da tomadora, e que a questão não gerava maiores debates. Contudo, a mudança do entendimento do STF teve impacto direto na compreensão do tema e no procedimento adotado nos pedidos dirigidos às empresas prestadoras, em muitos casos as únicas a recorrerem ao TST. Com isso, ressurgiu a discussão sobre a natureza do litisconsórcio formado nesses casos, levando à necessidade de fixação de tese jurídica pelo TST.



Necessário x facultativo

Sobre esse ponto, prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Douglas Alencar (revisor), no sentido do litisconsórcio necessário e unitário. “Finalmente, o debate em torno da licitude do contrato de prestação de serviços firmado entre as empresas, sob a perspectiva da fraude, não pode ser travado sem que ambas compareçam ao polo passivo”, explicou. Trata-se, segundo a corrente majoritária, de uma relação triangular, que envolve a desconstituição de um negócio jurídico (o vínculo com a prestadora) para a constituição de outro (com a tomadora).

Seguiram o revisor as ministras Maria Cristina Peduzzi, Dora Maria da Costa e Morgana

Richa e os ministros Alexandre Ramos, Ives Gandra Martins Filho, Renato de Lacerda Paiva, Dezena da Silva, Evandro Valadão, Amaury Rodrigues, Aloysio Corrêa da Veiga, Caputo Bastos e Emmanoel Pereira.

Para o relator, o litisconsórcio é facultativo: o trabalhador pode decidir se ajuíza a ação somente contra uma empresa ou contra as duas. Esse entendimento foi seguido pelas ministras Maria Helena Mallmann e Delaíde Miranda Arantes e pelos ministros Breno Medeiros, Augusto César, Alberto Balazeiro, Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Pimenta, Mauricio Godinho Delgado, Hugo Scheuermann e Agra Belmonte.

Unitário x simples

Nesse aspecto, relator e revisor convergiram e formaram a maioria, ao entender que a decisão se aplica às duas partes, atingindo o real empregador (a tomadora) e a intermediadora da mão de obra, em razão do contrato de prestação de serviços firmado entre elas.

O ministro Augusto César abriu divergência parcial, ao votar pelo reconhecimento do li-

tisconsórcio simples ou comum, em que as partes são tratadas como autônomas, e a decisão judicial sobre o mérito pode ser diferente para cada uma. Seguiram seu voto as ministras Maria Helena Mallmann e Delaíde Miranda Arantes e os ministros José Roberto Pimenta, Mauricio Godinho Delgado, Hugo Scheuermann e Agra Belmonte.

Tese

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 con-

seguinte, dos próprios contratos de trabalho celebrados; Unitário, pois o juiz terá que resolver a lide de maneira uniforme para ambas as empresas, pois incindíveis, 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, ressalvando-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](#)





Visão RFAA

Como desdobramento da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que, em 2018, fixou a tese de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (caso a prestadora de serviços não consiga pagar os valores devidos, a tomadora é responsabilizada por eles), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) discutiu as consequências jurídicas do chamado litisconsórcio passivo (presença de mais de uma empresa na mesma ação) entre a tomadora e a prestadora de serviços.

Restou aprovada a tese no sentido de que, 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. É necessário porque há manifesto 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. E é também unitário porque o juiz terá que resolver a lide de maneira uniforme para ambas as empresas, uma vez que são incidíveis, para efeito de análise de sua validade jurídica, os vínculos materiais constituídos entre as partes da relação triangular de terceirização.

Outro aspecto importante que restou decidido é que 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, cumprindo apenas ao juiz verificar se o advogado signatário da renúncia possui poderes para tanto e se o objeto envolve direitos disponíveis, sendo plenamente possível o pedido de homologação.

Esse aspecto, em particular, é de suma importância na evolução do direito do trabalho porque historicamente prevalecia, tanto na doutrina como na jurisprudência, o dogma da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas de uma forma em geral.

TST reafirma presunção de dispensa discriminatória em caso de câncer

Para a maioria da SDI-1, apenas uma avaliação de desempenho insatisfatória não é suficiente para demonstrar a motivação do ato

Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, considerou discriminatória a dispensa de uma consultora de trainee pela da Totvs S.A., de Belo Horizonte (MG), diagnosticada com câncer de mama, e determinou a sua reintegração. Ao julgar inválido o ato de dispensa, o colegiado, responsável pela

uniformização da jurisprudência das Turmas do Tribunal, reafirmou o entendimento previsto na Súmula 443 do TST, que presume como discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, diante da ausência de provas em contrário.



Diagnóstico

Na ação trabalhista, a empregada disse que, em 2015, ao ser dispensada, fora diagnosticada com câncer de mama, e obteve a reintegração por decisão judicial. Em 2018, foi dispensada pela segunda vez, quando ainda estava em tratamento para evitar a recidiva da doença. Nesse novo processo, pediu o reconhe-

cimento da dispensa como discriminatória e sua reintegração à empresa.

A Totvs, em defesa, sustentou que a despedida decorreria da constatação de desempenho insuficiente, apurado em procedimento interno.

Rendimento insatisfatório

Anova reintegração foi deferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), mas a Oitava Turma do TST acolheu recurso da Totvs e concluiu que a dispensa fora motivada por

rendimento insatisfatório. Para a Turma, a avaliação de desempenho realizada em 2018, apresentada pela empresa, constituía prova da motivação do ato.

Saúde fragilizada

Nos embargos à SDI-1, a consultora sustentou que, em razão do câncer, estava acometida, também, de distúrbio de ansiedade e submetida a terapia hormonal. Por isso, reiterou que a dispensa com base em apenas uma avalia-

ção negativa, quando anteriormente tinha sido bem avaliada, era discriminatória, pois sua própria condição de saúde fragilizada seria motivo “mais que suficiente” para o desempenho insatisfatório.

Variações de desempenho

Orelator dos embargos, ministro Cláudio Brandão, destacou que a presunção de discriminação, conforme determina a Súmula 443, deve ser afastada pelo empregador mediante prova “cabal e insofismável” de que a dispensa não teve relação direta ou indireta com a enfermidade. Todavia, a seu ver, essa prova não consta dos autos.

Para o relator, a avaliação de desempenho de 2018 apresentada pela empresa não é elemento hábil para afastar a presunção de discriminação. “Ao contrário, ela atesta a sua ocorrência”, afirmou. Ele ponderou que a dispensa se baseou numa única avaliação, realizada quando a empregada ainda estava em tratamento para evitar a recidiva do câncer, “situação da vida em que é

esperada a ocorrência de variações no desempenho de qualquer pessoa, se comparado ao resultado alcançado por indivíduos sadios, ou mesmo ao apresentado pela própria empregada em avaliações anteriores ao diagnóstico”.

Acompanharam o relator a ministra Maria Helena Mallmann e os ministros Breno Medeiros, Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa, Aloysio Corrêa da Veiga, Caputo Bastos, Augusto César, José Roberto Pimenta e Hugo Scheuermann. Ficaram vencidas as ministras Maria Cristina Peduzzi, que abriu a divergência no sentido de negar provimento aos embargos, e Dora Maria da Costa e o ministro Alexandre Ramos.

Processo [E-RR-10953-57.2018.5.03.0107](#)



Confirmada decisão que negou estabilidade a gestante em contrato temporário

Essa modalidade de contrato não prevê a garantia provisória de emprego assegurada às empregadas celetistas

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou decisão que entendeu não ser devido a uma operadora de caixa, contratada temporariamente, o direito à estabilidade provisória assegurada à empregada gestante. Para o colegiado, em razão da natureza transitória dessa modalidade de contrato, a gestante contratada na forma temporária não tem estabilidade.

Ultrassonografia

Na reclamação trabalhista, a operadora de caixa disse que fora contratada em setembro de 2017 pela Facility Mão de Obra Temporária Ltda., de São Bernardo do Campo (SP), para prestar serviços à Sendas Distribuidora S.A. Ao término do contrato, em março de 2018, ela foi desligada. Contudo, uma ultrassonografia obstétrica realizada em janeiro atestou que, na ocasião, a gestação era compatível

com 12 semanas e dois dias.

Com base nessa informação, o juízo de primeiro grau reconheceu o direito à estabilidade provisória e condenou a empresa ao pagamento da indenização substitutiva, equivalente aos salários e demais parcelas relativas ao período. Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região acolheu recurso da empregadora e afastou a condenação.



Incompatibilidade

Segundo o TRT, apesar de a operadora ter comprovado que já estava grávida antes de ser dispensada, o contrato de trabalho temporário, como modalidade de contrato com prazo determinado e em razão da sua natureza de transitoriedade, é incompatível com o instituto da estabilidade provisória.

Tese vinculante

Orelator do recurso de revista da empregada, ministro Hugo Scheuermann, assinalou que a questão em debate já tem jurisprudência uniforme do TST no mesmo sentido da decisão do TRT, de que é inaplicável ao regime de trabalho temporário, regido pela Lei 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante prevista no artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Essa foi a tese jurídica, com efeito vinculante, firmada pelo Pleno do TST, em 2019 (IAC-5639-31.2013.5.12.0051).

A decisão foi unânime.

Processo [Ag-RR-1000445-58.2018.5.02.0464](#)

Supervisora que obteve novo emprego logo após dispensa receberá aviso-prévio indenizado

Não houve pedido formal de dispensa do cumprimento do aviso

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o pagamento do aviso-prévio indenizado a uma supervisora administrativa que, dispensada pela PH Serviços e Administração Ltda., de Belo Horizonte (MG), no dia seguinte já estava trabalhando para outra empresa, na prestação dos mesmos serviços. Segundo o colegiado, o empregador somente está dispensado do pagamento da parcela quando for comprovado que o trabalhador, além de ter obtido novo emprego, requereu expressamente a dispensa do cumprimento do aviso-prévio, o que não ocorreu no caso.

Contratos sucessivos

A supervisora trabalhou na Coordenação de Controle da Prestação de Serviços Gerais do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais de 2008 a 2015, em quatro empresas que se sucederam na prestação do serviço. No caso da PH, ela fora contratada em 3/3/2008 e dispensada em 31/5/2014. Em 1º/6/2014, passou a ser empregada da nova prestadora. Na ação, ela requereu, entre outras coisas, o pagamento do aviso-prévio proporcional indenizado de 48 dias.

Busca de novo emprego

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido, por entender que o objetivo do aviso-prévio é permitir que o trabalhador busque novo emprego após ser comunicado de sua dispensa. No caso,

porém, ela obteve novo emprego já no dia seguinte. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG).

Pedido de dispensa

O relator do recurso de revista da supervisora, ministro Dezena da Silva, observou que, de acordo com a Súmula 276 do TST, o direito ao aviso-prévio é irrenunciável, e o pedido de dispensa não exime o empregador de pagar a parcela, salvo se for comprovada a obtenção de novo emprego. Diante da irrenunciabilidade, formou-se a jurisprudência de que a dispensa do pagamento só ocorre quando for comprovado que o trabalhador, além de

ter obtido novo emprego, requereu expressamente a dispensa do cumprimento.

Ele destacou que, no caso, o TRT registrou que a supervisora, apesar de ter sido contratada no dia posterior à rescisão contratual, não requereu a dispensa. Assim, o indeferimento da sua pretensão acabou por contrariar a jurisprudência do TST.

A decisão foi unânime.

Processo [RR-10290-67.2016.5.03.0111](#)



Gerente de banco de Goiânia que pediu demissão terá de devolver bônus de contratação

Sentença foi confirmada pela Segunda Turma do TRT da 18ª Região (GO)



A empregada pediu demissão antes de completar o prazo mínimo pactuado e o banco pediu na Justiça a devolução do valor antecipado proporcionalmente. O Juízo da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia (GO) condenou a trabalhadora a devolver parte da quantia recebida e, inconformada, ela recorreu ao segundo grau, que manteve a sentença.

A relatora, desembargadora Kathia Albuquerque ressaltou que o bônus de contratação, também conhecido como hiring bônus, é uma prática válida, segundo entendimento sedimentado pelos tribunais trabalhistas. Por meio dele, o empregado contratado recebe uma determinada quantia, para incentivá-lo a permanecer no emprego, mas se compromete a restituir ao empregador o valor recebido, integral ou

proporcionalmente, caso opte por se desligar antes do termo final do contrato.

No caso analisado, a empregada foi contratada para atuar como gerente empresarial no dia 16 de julho de 2018 e recebeu R\$ 92.593 a título de bônus de contratação. No entanto, o contrato foi rompido antes do prazo pactuado, de três anos, e ela se recusou a devolver o valor proporcional ao tempo que ainda faltava.

No recurso, a trabalhadora alegou que o contrato de trabalho assinado posteriormente não previa “qualquer obrigatoriedade” de permanência no emprego e este passou a vigorar por prazo indeterminado, após período de experiência, sobrepondo ao tempo de permanência constante do termo de incentivo à contratação. Alegou ainda que o julgamento deste caso teria

de aguardar decisão de outro processo em andamento sobre a natureza salarial do hiring bônus.

A desembargadora afirmou, no entanto, que tratando-se ou não de parcela salarial, o que a Turma julgadora deveria analisar no caso é a validade do negócio entabulado entre as partes antes da admissão. Segundo a magistrada, o ajuste não é proibido por lei e foi aceito por vontade própria, devendo ser respeitado em observância ao princípio do pacta sunt servanda. “É de

clareza solar, a meu ver, a obrigação da ex-empregada e ré de devolver proporcionalmente o que recebeu na admissão como hiring bônus para honrar o pacto que lhe foi vantajoso financeiramente”, concluiu.

O voto da relatora foi seguido, por unanimidade, pelos demais julgadores da Segunda Turma. Mantida a condenação da empregada a devolver a quantia de R\$ 47.493,42, corrigida e atualizada.

Processo [TRT da 18ª Região \(GO\)](#)

comentário RFAA



Visão RFAA

Neste caso, a empregada pediu demissão antes de completar o prazo mínimo pactuado e o banco requereu judicialmente a devolução proporcional do valor antecipado. Em sua defesa, a trabalhadora alegou que o contrato de trabalho assinado posteriormente não previa qualquer obrigatoriedade de permanência no emprego e que este passou a vigorar por prazo indeterminado, após período de experiência, sobrepondo ao tempo de permanência constante do termo de incentivo à contratação. Alegou ainda que o julgamento deste caso teria que aguardar decisão de outro processo em andamento sobre a natureza salarial do hiring bônus.

Contudo, tal como decidiu o juiz de primeira instância, o Tribunal entendeu que, independentemente de ser tratar ou não de parcela salarial, o que a Turma julgadora deveria analisar no caso é a validade do negócio entabulado entre as partes antes da admissão. Segundo a Desembargadora, o ajuste não é proibido por lei e foi aceito por vontade própria, devendo ser respeitado em observância ao princípio do pacta sunt servanda, sendo evidente a obrigação da ex-empregada de devolver proporcionalmente à ré o que recebeu na admissão como hiring bônus para honrar o pacto que lhe foi vantajoso financeiramente.

A decisão foi unânime.

TRT da 23ª Região (MT) nega indenização a trabalhadora que desenvolveu doença degenerativa

Empregada trabalhava na empresa BRF e alegou ter desenvolvido problemas na coluna e nos pulsos

Uma ex-empregada da BRF de Lucas do Rio Verde, no médio norte do estado de Mato Grosso, teve negado o pedido para ser indenizada por danos morais e materiais. Ela disse ter desenvolvido problemas na coluna e no punho esquerdo por conta da atividade realizada no serviço.

A negativa foi dada inicialmente na Vara do Trabalho. Inconformada com a sentença, a trabalhadora ajuizou recurso no Tribunal. A decisão, porém, foi a mesma.

Segundo contou na justiça, a trabalhadora atuou para a BRF por seis anos, de julho de 2012 a julho de 2018, no setor de incubatório. Por conta do trabalho repetitivo realizado, disse que desenvolveu doença na coluna vertebral e nos pulsos e que documentos médicos juntados ao processo demonstravam que as patologias tiveram origem pela atividade no frigorífico.

Um médico perito foi designado, pela justiça, para avaliar o caso. O laudo emitido pelo profissional apontou que as doenças detectadas não possuem origem laboral: a

da coluna era decorrente de fatores meramente degenerativos e o problema do punho, diagnosticado mais de 02 anos após a trabalhadora sair da empresa, está relacionada com a obesidade.

Em seu voto, a relatora do caso na Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT), desembargadora Eliney Veloso, destacou a clareza do laudo médico quanto a isso. Isso porque o profissional foi categórico em afirmar que se tratam de doenças de aspecto degenerativo que não podem ser atribuídas à atividade exercida na BRF. “Os argumentos técnicos adotados me convencem da inexistência de nexo causal ou concausal, afastando-se, por conseguinte, qualquer possibilidade de responsabilidade civil do empregador”, registrou a magistrada.

Como a trabalhadora teve seus pedidos rejeitados, foi condenada a pagar honorários advocatícios sucumbenciais no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa.

Processo [TRT da 23ª Região \(MT\)](#)



Gestantes na pandemia: alterações na lei e conflitos com o STF

Publicado originalmente no Migalhas

A Câmara dos Deputados aprovou o PL que permite o retorno das gestantes ao trabalho presencial. Agora o PL segue para sanção presidencial. Caso venha a ser convertido em lei, modificará a lei 14.151/21 que prevê o afastamento das empregadas gestantes das atividades presenciais durante a pandemia.

De acordo com o PL, basicamente a empregada gestante poderá voltar à atividade presencial após completar a sua imunização com a vacinação, de acordo com as diretrizes do Ministério da Saúde ou mediante assinatura de termo de responsabilidade caso ela se recuse a se vacinar.

O trabalho das gestantes (incluindo as empregadas domésticas) não imunizadas contra a covid-19 quando a atividade não puder ser feita de forma remota também é prevista pelo PL. Nesse caso, a gravidez será considerada de risco até que complete o cronograma de imunização e a empregada receberá salário maternidade do INSS desde o início do afastamento até 4 ou 6 meses após o parto (caso a empresa faça parte do programa Empresa Cidadã). Se por um lado o PL traz maior segurança jurídica para as empresas, pois disciplina de forma mais abrangente as atividades das empregadas gestantes, permitindo expressamente o retorno delas às atividades presenciais uma vez completado o cronograma vacinal, por outro lado é sabido que as gestantes não deixam de pertencer



Por Paula Corina Santone

Sócia da área Trabalhista

a um grupo com risco considerável, pelo que se recomenda que o empregador que consentir com o retorno da sua empregada gestante às atividades presenciais tome todas as cautelas e medidas de segurança para evitar possível contágio no ambiente de trabalho, mormente neste momento em que se verifica o aumento do número de casos de contaminação mesmo na população vacinada em razão do crescimento das variantes do vírus.

Merece destaque o termo de responsabilidade que a empregada gestante que se recusa a tomar a vacina deve assinar para retornar às atividades presenciais, pois a princípio reduz os riscos de responsabilização do empregador. Contudo, não se pode olvidar que o empregador é responsável por garantir e proporcionar um meio ambiente do trabalho saudável. Ademais, esse aspecto do PL conflita com a recente decisão do STF, consubstanciada no voto proferido pelo ministro Roberto Barroso no caso em que se discute a portaria da Ministério do Trabalho sobre proibição de exigência do comprovante de vacinação para o exercício das atividades presenciais. Apesar de

o julgamento do caso não ter sido concluído, há uma concreta e real expectativa para que a portaria seja declarada inconstitucional, permitindo ao empregador que exija o comprovante do seu funcionário para o retorno à atividade presencial, sob pena de dispensa.

Por fim, é importante mencionar um ponto positivo do PL que diz respeito à transferência para a autarquia federal do ônus pelo pagamento do benefício previdenciário, consistente no salário maternidade, na hipótese de a empregada não estar imunizada e tampouco conseguir trabalhar remotamente, isentando o empregador do pagamento do salário como hoje prevê a lei 14.151/21.

sob pena de a própria empresa paralisar suas atividades.

Ademais, o “estudo” incentiva a liberdade sindical sem interferência ou intervenção do poder público, admitindo, para tanto, a organização de sindicatos por empresa ou setor produtivo.

Ainda que não haja prazo para a avaliação desse “estudo”, fato é que estamos novamente diante da insatisfação do governo federal com as mudanças outrora realizadas. Há, na opinião do governo federal, clara necessidade de novo remanejamento dos direitos trabalhistas, o que não necessariamente significará um aumento no número de empregos.

São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)
Tel.: +55 (11) 3050-2150
Fax: +55 (11) 3050-2151

São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)
Tel.: +55 (11) 4550-5121
Fax: +55 (11) 4550-5121

RAYES & FAGUNDES

ADVOGADOS ASSOCIADOS