

NORMAS REGULAMENTADORAS**CURSO: NOVA NR 18 E SUAS INTERFACES COM AS DEMAIS NORMAS
REGULAMENTADORAS - 30 DE NOV. 2021 | 08:00 ÀS 12:00 – 13:30 ÀS 17:30**

Na próxima terça feira, **dia 30 de novembro**, o SICEPOT em parceria com o SECONCI, irá ministrar um curso essencial para a sua empresa: **A NOVA NR 18 E SUAS INTERFACES COM AS DEMAIS NORMAS REGULAMENTADORAS.**

A nova NR 18 entra em vigor em 03 de janeiro de 2022, e traz importantes mudanças e novas obrigações. Entender estas alterações, entender como implantar o novo Programa de Gerenciamento de Riscos e a sua interface com a NR 18 é imprescindível para o gerenciamento da segurança e saúde dos trabalhadores, e para evitar a ocorrência de sinistros e as vultuosas indenizações e multas.

Não perca esta oportunidade de preparar a sua empresa!

[FAÇA SUA INSCRIÇÃO](#)

FGTS**PRAZO PARA TRANSAÇÃO DE DÍVIDA COM O FGTS TERMINA EM NOVEMBRO**

Termina em **30 de novembro** o prazo para adesão à transação na dívida ativa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que possibilita ao contribuinte negociar débitos inscritos em dívida ativa do FGTS com desconto e prazo ampliado para pagamento. Essa negociação envolve benefícios como desconto de até 70% nos valores devidos ao Fundo e prazo ampliado para pagamento em até 144 prestações, a depender do perfil do empregador e da dívida.

PROCESSUAL TRABALHISTA**STF DERRUBA NORMAS DA REFORMA TRABALHISTA QUE RESTRINGIAM
ACESSO GRATUITO À JUSTIÇA DO TRABALHO**

O Supremo Tribunal Federal (STF) invalidou regras da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que determinavam o pagamento dos honorários periciais e advocatícios por beneficiários da justiça gratuita, caso perdessem a ação, mas obtivessem créditos suficientes para o pagamento dessas custas em outra demanda trabalhista. Também por maioria, foi considerada válida a imposição do pagamento de custas pelo beneficiário da justiça gratuita que faltar à audiência inicial e não apresentar justificativa legal no prazo de 15 dias.

STF ESCLARECE QUE EM CASOS TRABALHISTAS SELIC INCIDE DESDE AJUIZAMENTO DA AÇÃO

Por identificar erro material na decisão que alterou os índices de correção de créditos trabalhistas, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, determinou que a correção pela taxa Selic dos depósitos recursais e de dívidas trabalhistas deve ser feita a partir do ajuizamento da ação, e não desde a citação. Na fase pré-judicial, incide o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), como já havia sido decidido.

TRABALHISTA

GOVERNO SIMPLIFICA, DESBUROCRATIZA E CONSOLIDA A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA INFRALEGAL

Publicado o Decreto o Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, que regulamenta disposições relativas à legislação infralegal trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais.

O objetivo do trabalho desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Previdência é que cada ato trate de temas comuns. Essa agregação de normas tornará a legislação mais acessível e clara à sociedade e aos operadores do Direito do Trabalho, promovendo maior segurança jurídica. Os mais de 1000 decretos, portarias e instruções normativas trabalhistas identificados desde o início do governo foram reunidos em 15 normas.

TST - FIM DE CONTRATO TEMPORÁRIO IMPEDE TRABALHADORA DE TER ESTABILIDADE DESTINADA ÀS GESTANTES

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a reintegração no emprego de uma auxiliar administrativa da microempresa Ação RH Ltda., com sede em Joinville (SC), por ter sido despedida enquanto estava grávida. Segundo os ministros, o contrato de trabalho temporário, com prazo certo para ser encerrado, foi cumprido integralmente, e a estabilidade da gestante só ocorre quando há dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Incompatibilidade - O relator do recurso de revista da empresa, ministro Alexandre Ramos, explicou que o Pleno do TST, no julgamento do IAC-5639-31.2013.5.12.0051, fixou a tese jurídica de que a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei 6.019/1974.

Segundo ele, o dispositivo do ADCT se refere somente às dispensas arbitrárias ou sem justa causa, que não ocorrem quando o contrato por prazo determinado se encerra por decurso do tempo. “O contrato por prazo determinado e a estabilidade são institutos incompatíveis entre si, que visam situações totalmente opostas”, explicou. “O primeiro estabelece um termo final ao contrato, e o segundo, a seu turno, objetiva manter o contrato de trabalho vigente”.

Conflito de teses - O ministro observou que, conforme o item III da Súmula 244 do TST, a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo nos contratos por tempo determinado. Contudo, o Supremo Tribunal Federal (STF) firmou a tese de repercussão geral (Tema 497) de que a incidência dessa estabilidade somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. “A tese é clara quando elege, como um dos pressupostos dessa garantia de emprego, a dispensa sem justa causa, ou seja, afasta a estabilidade de outras formas de terminação do contrato de trabalho: pedido de demissão, dispensa por justa causa e terminação do contrato por prazo determinado”, disse. A decisão foi unânime. Processo: RR-101854-03.2018.5.01.0471.

RECUSA EM VACINAR – ÓBICE A CONTRATAÇÃO E A POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O Ministério do Trabalho e Previdência publicou no dia 1º.11, em edição extra do Diário Oficial da União (DOU), a Portaria nº 620 que inibe empresas de demitir, ou deixar de contratar, empregados em virtude de não apresentação de certificado de vacinação contra a Covid. O objetivo da norma é proteger os empregos e resguardar o direito individual de escolha do cidadão, uma vez que tal obrigatoriedade não encontra respaldo constitucional nem legal.

O partido Rede Sustentabilidade ajuizou, no Supremo Tribunal Federal (STF), a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 898, contra dispositivos da Portaria 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência que proíbem as empresas de demitir por justa causa empregados que não apresentarem certificado de vacinação. Segundo o partido, a portaria ultrapassa os limites do poder regulamentar, pois medidas que limitem o acesso à relação de trabalho ou à sua manutenção devem ser previstas em lei, e não em ato infralegal.

Contrariando a Portaria do MTPS, em nota técnica divulgada no dia 5.11, o Ministério Público do Trabalho (MPT) orienta que empregadores exijam comprovante de vacinação das trabalhadoras e trabalhadores, e demais pessoas, como condição de ingresso no ambiente de trabalho, exceto quando a recusa de imunização seja justificada. Segundo a Nota Técnica 05/2021, a exigência deve ser feita por meio de programas de gestão de saúde e segurança do trabalho, regulamento ou ordem de serviço que trate desse assunto.

Finalmente, o ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu dispositivos da Portaria 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência que proíbem empresas de exigirem comprovante de vacinação na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador. Com isso, fica autorizado que empregadores exijam o comprovante de seus empregados.

Com isso, fica autorizado que empregadores exijam o comprovante de seus empregados.

Na decisão, Barroso explicou que as pesquisas indicam que a vacinação é medida essencial para reduzir o contágio da Covid-19 e levou em conta o entendimento de que a presença de empregados não vacinados no âmbito da empresa “enseja ameaça para a saúde dos demais trabalhadores, risco de danos à segurança e à saúde do meio ambiente laboral e de comprometimento da saúde do público com o qual a empresa interage”.

O ministro ressaltou, porém, a situação das pessoas que têm expressa contra-indicação médica quanto às vacinas, fundadas no Plano Nacional de Vacinação ou em consenso científico. Nesse caso, ele considera aceitável que se afaste o dever de vacinação, devendo se admitir a testagem periódica, “de forma a evitar a discriminação laboral em razão de condição particular de saúde do empregado”.

Barroso também afirmou que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa de quem se recusar a entregar comprovante deve ser adotada com proporcionalidade, como última medida por parte do empregador.