



FIESP

DIREITO DO TRABALHO

**CÓDIGO DE CONDUTA-LGPD - NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS - SEGURANÇA E SAÚDE
DO TRABALHO
PREVENINDO PASSIVOS**



São Paulo - SP
Janeiro de 2025



DIREITO DO TRABALHO

CÓDIGO DE CONDUTA-LGPD
- NEGOCIAÇÕES COLETIVAS
- SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO
PREVENINDO PASSIVOS

Coordenação

Flávio Henrique Unes Pereira

Diretor Titular do Departamento Jurídico (DEJUR)
da FIESP

Rachel Colsera

Gerente Jurídica

Autoria:

Clíssia Pena Alves de Carvalho

Daniel de Castro Magalhães

Luiz Antonio Chiummo

William Di Mase Szimkowski

Revisão:

Maria Cristina Mattioli

Presidente do Conselho Superior de Relações
do Trabalho (CORT) da FIESP

Paulo Henrique Schoueri

Diretor Titular Departamento Sindical (DESIN) da FIESP

Veruska Farani

Gerente Departamento Sindical (DESIN) da FIESP

APRESENTAÇÃO

Caros colegas da indústria,

Há muito não se observam tantas mudanças no cenário jurídico trabalhista brasileiro. Modernização trabalhista, trabalho por meio de aplicativos, Lei Geral de Proteção de Dados e diversas outras discussões têm colocado a Justiça do Trabalho no centro de questionamentos acerca da validade e aplicação de normas que até então eram tidas como praticamente ‘imutáveis’.

Nesse contexto de incertezas e discussões jurídicas sobre validade de normas, mostra-se relevante trazer aos empresários algumas reflexões e esclarecimentos que possam auxiliar na prevenção de passivos trabalhistas, considerando 5 eixos essenciais: a necessidade de um código de conduta empresarial; negociação dos contratos de trabalho, seja individual ou coletiva; as exigências da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e sua aplicação na área trabalhista; e o cuidado com a saúde e segurança do trabalho (SST), em especial a recente alteração na NR1 e exposição de empregados ao fator ruído. É evidente que os temas não se esgotam a partir dos pontos abordados. Ao contrário, trata-se de um ponto de partida para que o empresário possa tratar internamente sua aplicação e na medida de sua necessidade.

Os eixos estruturantes da Cartilha foram selecionados por se tratarem de temas abrangentes a toda atividade econômica e que a observância não apenas poderá auxiliar na redução de passivos trabalhistas como poderá resultar no aumento da competitividade em relação ao mercado.

É importante ressaltar que a observância do conteúdo aqui abordado poderá trazer maior segurança jurídica e reduzir condenações judiciais e até mesmo o passivo trabalhista, evidenciando para a empresa um plano de maior previsibilidade e transparência, auxiliando o empresário em suas decisões estratégicas.

Ao final, serão apresentadas decisões selecionadas de casos concretos, de modo a demonstrar os efeitos práticos da adoção de algumas das medidas propostas; e um modelo estruturado e passo a passo para a redação de um Código de Condutas.

Flávio Henrique Unes Pereira

Diretor Titular do Departamento Jurídico (DEJUR) da FIESP

ÍNDICE

1 - CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL – SEGURANÇA E PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS	9
2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA	15
3. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E SUA APLICAÇÃO NA ESFERA TRABALHISTA	23
4. A NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 E O GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS	32
5. APOSENTADORIA ESPECIAL DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO AO RUÍDO	35
ANEXOS	38
CÓDIGO DE CONDUTA – ESTRUTURA TÉCNICA E PASSO A PASSO	38
DECISÕES JUDICIAIS	41

1 - CÓDIGO DE CONDUTA EMPRESARIAL - SEGURANÇA E PREVENÇÃO DE PASSIVOS TRABALHISTAS

O Código de Conduta ou Código de Ética pode ser entendido como um documento que contém os princípios e valores de uma organização. Ele declara aquilo que é importante e quais são os comportamentos esperados da empresa e de seus empregados.

As empresas que elaboram Códigos de Conduta e que possuem mecanismos de fiscalização e cumprimento de suas cláusulas, alcançam maior eficácia no gerenciamento de suas relações com sócios, administradores, empregados e terceiros, incluindo fornecedores, prestadores de serviço e o Poder Público. Sua existência tem se revelado um poderoso instrumento para a prevenção, mitigação e remediação de riscos, reduzindo contingências, especialmente trabalhistas.

Como se verá a seguir, além de se aplicar a toda e qualquer empresa ou organização, independentemente de seu tamanho ou ramo de atividade, a correta implementação de um Código de Conduta traz, dentre outros benefícios, maior segurança nas relações, diminuição de riscos e contingência e a valorização da organização perante terceiros, melhorando e impulsionando sua reputação no mercado.

Na qualidade de regulamento aplicável a todos os seus empregados e partes interessadas, o Código de Conduta habilita a empresa a exigir o seu cumprimento e a sancionar os comportamentos que não estejam alinhados às suas expectativas, inclusive impor medidas disciplinares, quando cabíveis. Trata-se, assim, de um guia para aqueles que o adotam e se comprometem com seu conteúdo, razão pela qual é imperioso que haja consistência e coerência entre o que está disposto no Código de Conduta e o que efetivamente seja praticado na organização.

1.1. Quais são os benefícios de um Código de Conduta?

Como já afirmado acima, o Código de Conduta revela os princípios e valores, declara quais são os comportamentos esperados de todos aqueles que se relacionam com a empresa e formaliza o compromisso da organização com as melhores práticas, com a prevenção de ilícitos e irregularidades e com a responsabilidade socioambiental corporativa. Assim, a título exemplificativo, é possível enumerar os seguintes benefícios práticos da sua adoção:

I – Fortalecimento da imagem e da reputação da organização. Adotar um Código de Conduta significa declarar publicamente os seus compromissos éticos e suas responsabilidades institucionais. Esta declaração fortalece a reputação e protege a imagem da organização e de seus administradores. Além disso, a boa reputação cria um ambiente de negócios favorável, atraindo investidores, fidelizando clientes e retendo talentos, bem como, fortalecendo o capital humano.

II – Estabelecimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável. Ao expressar os seus valores e as expectativas de comportamento de todos aqueles com os quais opera, a organização estabelece e assegura um ambiente de trabalho sadio e íntegro, onde as pessoas se sentem seguras sobre a forma como devem se conduzir. Isto reduz as incertezas e favorece a tomada de decisões certas e eficazes.

III – Melhora nos resultados e nos níveis de produtividade. O ambiente seguro e orientado pelo Código de Conduta permite à organização um desenvolvimento mais fluido e eficiente de seus negócios. A produtividade aumenta e os resultados melhoram porque diminuem as incertezas e as dúvidas. As pessoas se sentem confiantes e acreditam na proposta de valor da empresa, gerando um círculo virtuoso de engajamento e melhora dos resultados;

IV – Diminuição da exposição a riscos e redução das contingências. Na medida em que os riscos a que a organização está exposta são endereçados pelas disposições do Código de Conduta, há uma prevenção natural

e, conseqüentemente, uma diminuição na probabilidade de ocorrência. Menos exposição gera menos contingência e, via de consequência, redução nas perdas.

V – Habilitação a novos negócios e oportunidades. Ter um Código de Conduta, como parte de um Programa de Integridade, não significa apenas atender a um dever legal ou a uma obrigação moral, mas é uma condição para a perenidade e o sucesso dos negócios. Já é uma realidade a exigência, por parte de muitas empresas e do próprio Poder Público, a apresentação de Códigos de Conduta como requisito para a habilitação de novos negócios (por exemplo, para participar de licitações de grande vulto). Ao formalizar e revelar publicamente o seu compromisso com a ética e com a integridade, a organização se colocará em vantagem competitiva diante de novas oportunidades.

VI – Efetividade da Governança Corporativa. Ao dispor de um Código de Conduta, a organização transmite aos seus sócios, administradores, empregados, colaboradores e demais partes interessadas, a segurança de que sua gestão é feita de modo íntegro e ético. Em conjunto com os demais instrumentos de Governança Corporativa, o Código de Conduta fortalece a instituição e fixa os parâmetros necessários para que a tomada de decisão seja sempre responsável e considere os interesses da organização.

Para que tudo isso seja alcançado, o Código de Conduta deve ser concebido levando em consideração a cultura, as características e o ambiente em que a organização está inserida. Deve também ponderar os seus riscos e endereçar os pontos de maior exposição. Não há um modelo universal de Código de Conduta que possa ser adotado indiscriminadamente, pelo contrário, é imperativo que seja construído face as peculiaridades, interesses e a cultura organizacional próprias. E sua eficácia dependerá, antes de tudo, do legítimo comprometimento da alta direção com os seus preceitos.

1.2. O que pode ser inserido no Código de Condutas?

É sabido que o Código de Conduta deve trazer os princípios e valores da organização. Pode ter formatos diferentes e nível de detalhamento compatível com os riscos e comportamentos que se pretende regular. É um documento essencialmente principiológico, mas pode também tratar de questões mais específicas, sem, contudo, perder a sua clareza e objetividade.

Os exemplos abaixo tratam de assuntos que normalmente são trazidos pelo Código de Conduta:

- 1.** Missão, Visão e Valores da Organização
- 2.** Finalidades, Objetivos e Princípios
- 3.** Aplicação e Abrangência
- 4.** Ambiente de Trabalho
 - 4.1.** Saúde e Segurança no Trabalho
 - 4.2.** Respeito e Igualdade
 - 4.3.** Diversidade e Inclusão
 - 4.4.** Liberdade de Pensamento e Expressão
 - 4.4.1.** Mídias e Redes Sociais
 - 4.4.2.** Comunicação com a Imprensa e com o Mercado
 - 4.5.** Assédio e Ofensa Moral
 - 4.6.** Liberdade de Associação, Atividade Política e Religiosa
- 5.** Bens, Recursos e Patrimônio da organização
 - 5.1.** Bens e Patrimônio Material
 - 5.2.** Doações e Patrocínios
 - 5.3.** Sistemas e Recursos de Tecnologia
 - 5.4.** Privacidade e Conteúdo Impróprio
 - 5.5.** Dados Pessoais
 - 5.6.** Propriedade Intelectual e Confidencialidade
- 6.** Ética Corporativa
 - 6.1.** Registros Contábeis e Financeiros
 - 6.2.** Fraude, Corrupção e Suborno
 - 6.3.** Interações com Agentes Públicos e Políticos
 - 6.4.** Conflito de Interesses

- 6.4.1.** Atividades Paralelas
 - 6.4.2.** Relacionamentos Afetivos
 - 6.4.3.** Brindes, Presentes e Hospitalidades
 - 6.5.** Relacionamento com Fornecedores
 - 6.6.** Defesa da Concorrência
- 7.** Sustentabilidade
 - 7.1.** Meio-Ambiente
 - 7.2.** Responsabilidade Social
 - 7.3.** Governança Corporativa
- 8.** Gestão e Aplicação do Código de Conduta
 - 8.1.** Gerência de Compliance
 - 8.2.** Comitê de Ética
- 9.** Procedimento de Apuração de Denúncias de Irregularidades
 - 9.1.** Consequências e Medidas Disciplinares

Muitos destes temas podem ser tratados como princípios e regras gerais para que seja preservada a simplicidade e o alcance de sua linguagem e, posteriormente, poderão ser detalhados e disciplinados em políticas e procedimentos específicos.

É muito importante que o Código seja introduzido por uma carta ou mensagem do Presidente ou da Diretoria da organização, pois assim se reafirma o comprometimento da alta direção com a ética, com a integridade e com os princípios e os valores trazidos pelo Código. Além disso, essa mensagem tem o condão de estimular e mobilizar todas as pessoas no cumprimento do Código, respeitando-o e exigindo o seu pleno atendimento.

Outro ponto fundamental é trazer previsão sobre o atendimento de comunicações ou denúncias que sejam feitas relativas a descumprimento do Código de Conduta ou de qualquer norma, regra ou política da organização. Para tanto, o Código deve trazer informação clara sobre os canais de atendimento e procedimentos de averiguação a serem observados, cujas regras de operação deverão estar registradas em procedimento próprio.

1.3. A quem se destina o Código de Conduta?

O Código de Conduta de uma organização deve ser instrumento público de conhecimento de todos aqueles que com ela se relacione. É muito importante a divulgação de seus valores e regras de comportamento para todos. Desta forma, o Código será aplicável e exigível a qualquer pessoa, independentemente de cargo ou posição.

Assim, submetem-se ao Código de Conduta os sócios, administradores, colaboradores, empregados, fornecedores, parceiros, prestadores de serviços, clientes, além dos agentes do Poder Público.

Importante ressaltar que quanto aos fornecedores e prestadores de serviços, eventual violação ao código pode ser inclusive fundamento para rompimento contratual.

1.4. Quais as consequências para o empregado que descumprir alguma regra do Código de Conduta?

O Código de Conduta é um regulamento interno da organização e, como tal, de cumprimento obrigatório por todos os empregados.

A violação ou o descumprimento do Código de Conduta implica a aplicação de sanção ou medida disciplinar correspondente. Importante registrar que todas as normas contidas no Código aderem ao contrato de trabalho dos empregados, o que significa dizer que a violação às suas normas serão violações ao próprio contrato de trabalho. As consequências pelo seu descumprimento, dependendo da gravidade da falta, podem ir desde uma simples advertência verbal até a dispensa por justa causa, de acordo com o previsto na legislação trabalhista. Não se descartam, inclusive, responsabilizações criminais e cíveis.

Por não ser possível elencar no Código todas as situações que possam surgir nas relações de trabalho, a implantação desse tipo de documento implicará, necessariamente, a criação de um canal direto de comunicação com a empresa, através do qual seja possível esclarecer as questões que lá estão ou mesmo informar sobre eventual descumprimento, bem como elucidar dúvidas sobre como agir quando alguém se deparar com uma situação não contemplada no Código.

A existência de canais de comunicação é essencial para conferir efetividade às diretrizes contidas no Código.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva é a principal forma de ajuste dos interesses entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais sindicatos de empregadores (ou ainda uma ou mais empresas). Tem como objetivo estabelecer condições de trabalho que atendam aos interesses mútuos de empresas e trabalhadores. Estas condições de trabalho podem ser estabelecidas através de dois instrumentos: convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho.

A Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho ocorre quando os sindicatos representativos de categorias profissionais celebram acordos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, estipulando condições de trabalho, aplicáveis unicamente no âmbito da(s) empresa(s).

A negociação coletiva é uma ferramenta essencial para a modernização das relações do trabalho e para o aumento da competitividade

2.1. As Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs) e os Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs) têm prevalência sobre a lei?

Em alguns casos sim. A CLT em seu artigo 611-A traz uma relação exemplificativa do que poderá ser negociado através de CCT e ou ACT. Nestes casos, o negociado terá prevalência sobre a lei quando dispuserem, entre outros, sobre:

- I - jornada de trabalho, observados os limites da Constituição (44 horas semanais e 8 horas diárias);
- II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas;

IV - plano de cargos e salários;

V - regulamento empresarial (Código de Conduta);

VI - regimes de trabalho (teletrabalho, regime de sobreaviso, etc.);

VII - remuneração por produtividade e

VIII - prêmios de incentivo em bens ou serviços.

2.2. O que não pode ser negociado por meio de CCTs e ACTs?

Não poderão ser objeto de negociação os seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, bem como seu bem-estar e benefícios no âmbito do contrato de trabalho, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve e

XIX - tributos e outros créditos de terceiros.

Além das vedações expostas anteriormente, as negociações coletivas também deverão observar o estabelecido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do tema 1.046, ocasião em que o Tribunal julgou a constitucionalidade do disposto no artigo 620 da CLT, que após a Reforma Trabalhista de 2017, passou a prever que: “*As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre prevalecerão** sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.*”

2.3. Negociado x Legislado – TEMA 1046:

O STF fixou entendimento segundo o qual *o negociado prevalecerá sobre o legislado*, ou seja, as negociações coletivas prevalecerão sobre a lei, mesmo que estabeleçam condições menos favoráveis aos empregados.

No julgamento, o Tribunal fixou a seguinte tese, que é de observância obrigatória por todos os Tribunais e juízes do país:

*“São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que **respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.**”*

Os ministros consideraram que em uma negociação coletiva, diferentemente do que ocorre em uma relação individual de trabalho, não há disparidade de forças já que as partes que negociam estão em pé de igualdade, de tal forma que não há subjugação da vontade de um sobre o outro, não se aplicando o princípio protetivo que, em regra, impera no Direito do Trabalho.

Além disso, as partes negociantes, mais do que ninguém, conhecem a realidade do setor e por isso sabem o que podem e o que não podem exigir, sendo essas concessões mútuas que definem a natureza de uma negociação coletiva.

Entretanto, mesmo com uma ampla disponibilidade dos direitos trabalhistas, as negociações coletivas deverão observar um “patamar mínimo civilizatório”, que nos termos da decisão do STF seriam: (i) normas constitucionais, (ii) normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) normas, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

Desta forma, a negociação coletiva pode estabelecer soluções criativas para situações específicas setoriais, observando apenas os direitos previstos na constituição (exemplo art. 7º III e IV – FGTS e salário-mínimo), o vedado em lei (artigo 611-B da CLT) e direitos mínimos de cidadania previstos na legislação em geral.

2.4. Qual é o prazo de vigência das CCTs e ACTs?

Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade, ou seja, as normas coletivas expiradas só podem ser mantidas após uma nova negociação.

2.5. Quando a negociação coletiva não evolui, quais os próximos passos?

Como o próprio nome indica, a negociação coletiva pressupõe que as partes cheguem a um acordo sobre as normas que estarão dispostas e que vigorarão durante determinado período estabelecido também no documento.

No entanto, caso os interessados não cheguem a um consenso, é possível que ocorram as seguintes situações:

Mediação no Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho ou no Tribunal do Trabalho – qualquer das partes pode solicitar a mediação no Ministério ou no Tribunal visando a participação de um terceiro imparcial que busque facilitar o diálogo e que as partes cheguem a um acordo;

Dissídio coletivo de natureza econômica – neste caso, a decisão virá do Tribunal de maneira impositiva, mas para submeter o impasse ao Tribunal, as partes deverão fazê-lo de **comum acordo**;

Dissídio Coletivo de Greve – o sindicato laboral poderá mobilizar a categoria para realização do seu direito de greve que poderá evoluir em um dissídio de greve, através do qual o tribunal decidirá, em regra, sobre a abusividade ou não da greve e os pleitos econômicos/ sociais. **ATENÇÃO:** É proibida a paralisação das atividades por iniciativa do empregador, chamado lockout (art. 17 Lei nº 7.783/1989);

Aplicação das regras previstas na CLT e leis – não sendo levado o conflito ao tribunal, seja para mediação, por um dissídio econômico ou mesmo um dissídio de greve e a norma coletiva perder a vigência, aplica-se aos contratos de trabalho as regras estipuladas na CLT e leis específicas sobre cada tema.

2.7. Se houver paralisação dos empregados quais os cuidados que a empresa deve adotar?

O direito de greve é garantido pela Constituição Federal em seu artigo 9º. Entretanto, a Lei nº 7.783/1989 estipula alguns requisitos para que ela não seja considerada abusiva:

- A greve somente pode ser deflagrada após negociação coletiva frustrada ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral (art. 3º);
- Deliberada em assembleia geral convocada pela entidade sindical e de acordo com as formalidades previstas no seu estatuto (art.4º);
- É preciso comunicar sobre a paralisação com antecedência mínima de 72h ou 48h a depender do tipo de atividade, se essencial ou não (art. 3, parágrafo único e art. 13);
- Em se tratando de atividades essenciais, não pode haver paralisação total dos serviços (art. 11);
- O movimento grevista deve ser pacífico (art. 2º), o que significa dizer que o movimento não pode impedir os trabalhadores que quiserem de ingressar na empresa, não pode haver coação para obrigar a adesão ao movimento paredista e não pode causar danos a propriedade;

Neste sentido, caso ocorra o descumprimento de qualquer um dos requisitos acima, a empresa deve registrar o ocorrido para subsidiar possíveis ações de defesa jurídica. Para isso, é importante que a empresa crie um comitê de crise, formado por departamentos chaves, como jurídico, RH, operações e contar com o apoio do Sindicato Patronal.

Este comitê deve ter algumas ações já pré-definidas, como por exemplo, designar responsáveis na operação que acompanhem e notifiquem o início do movimento (panfletagem, carros de som, faixas, etc.); definir pontos de apoio das áreas suporte; determinar os responsáveis pelos registros do movimento (fotos, filmagem, gravações de áudios) e entre outros.

Durante todo o movimento paredista, a comunicação com os empregados é importante, devendo a empresa manter um canal claro de comunicação para que os trabalhadores não recebam informações apenas de um lado.

Também é importante contar com o apoio do Sindicato Patronal, que pode trazer informações sobre os procedimentos adotados pelo sindicato laboral, outras negociações em andamento e intermediar uma possível composição, que é o objetivo da greve.

Havendo o descumprimento dos requisitos acima expostos, a empresa poderá valer-se de institutos jurídicos para resguardar seus interesses, inclusive o dissídio de greve, cumprindo lembrar que sendo declarada abusividade da greve, nenhum dos pedidos econômicos serão julgados pelo Tribunal.

Para categoria econômica (empresas) também são vedadas algumas ações, eis que podem configurar “conduta antissindical”:

Constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho (art. 6º; §2º);

- Frustrar a divulgação do movimento (art. 6º; §2º);
- Rescisão do contrato de trabalho durante a greve (art. 7º, parágrafo único);
- Contratação de trabalhadores substitutos, exceto se não houver o acordo – com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável ou quando há abuso de direito de greve (art. 7º, parágrafo único).

2.8. Quando a empresa pode negociar diretamente com o empregado, sem intervenção do sindicato?

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas (empregador e empregado) em tudo quanto não contrarie às disposições de proteção ao trabalho, às normas coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Além disso, é importante registrar que para os casos de empregados ‘hipersuficientes’ - ou seja, aqueles portadores de diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social - a negociação referente aos temas tratados no item 2.1 tem eficácia mesmo sendo feita diretamente entre a empresa e o empregado, sem necessidade de interferência ou validação sindical.

3. A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD) E SUA APLICAÇÃO NA ESFERA TRABALHISTA

Com a pretensão de alinhar o país ao cenário mundial de crescente busca pela proteção de dados, a chamada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD (Lei nº 13.709/2018) entrou em vigor em agosto de 2020. Considerada um marco regulatório da proteção de dados no Brasil, a Lei surge para estabelecer novos paradigmas à proteção da privacidade e da intimidade dos indivíduos.

A LGPD, que tem por objetivo principal a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade da pessoa natural, possui aplicação tanto no âmbito público quanto no privado e, por essa razão, provoca expressivos impactos em todas as organizações.

Nesta esteira, ela também atinge o campo normativo das relações de trabalho, com vistas a alcançar a proteção de dados dos empregados, na medida em que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público e privado.

O fluxo de dados de titularidade dos empregados que circula no âmbito organizacional é significativo, notadamente nos setores de Recursos Humanos e Medicina do Trabalho, que vão desde as entrevistas de seleção e exames médicos até os momentos posteriores ao término da relação contratual. Portanto, é absolutamente necessário que o empregador saiba quais os fundamentos e hipóteses que legitimam e tornam lícito o tratamento dos dados pessoais de seus empregados e prestadores de serviços.

Nesse contexto, é necessário levar a atenção do empresário para eventuais adequações de processos internos, principalmente nas áreas de Recursos Humanos e Medicina do Trabalho, de modo a trazer maior segurança para a empresa quanto à proteção e tratamento dos dados de seus empregados. A análise da natureza dos dados coletados e a forma como o atual tratamento desses dados é feito, deve pautar-se, sempre, sobre os princípios de transparência, informação e finalidade.

3.1. É necessário que o empresário se preocupe com a aplicação da LGPD antes mesmo da contratação de um empregado?

Sim. No período pré-contratual a empresa deverá estar atenta quanto à necessidade e pertinência dos dados coletados e sua natureza, tais como:

- I** - vida privada do empregado;
- II** - pesquisa acerca dos precedentes de crédito;
- III** - solicitações de certidão de antecedentes criminais;
- IV** - dados relacionados à convicção religiosa, opinião política, filiação sindical ou a organizações de caráter religioso, filosófico ou político;
- V** - dados relacionados à saúde ou à vida sexual.

A empresa deve avaliar a pertinência da informação solicitada em relação à função que será desenvolvida na empresa, fazendo o seguinte questionamento: a informação é necessária para avaliação da adequação do candidato para a vaga disponibilizada? Trata-se de dado que pode gerar repercussões potencialmente negativas para o candidato caso seja divulgado?

De forma geral, a pergunta que deve ser feita é: quais dados são efetivamente necessários para que um interessado se candidate à vaga?

Um exemplo de informação, em princípio sem grandes repercussões, mas que pode gerar necessidade de cuidado e maior atenção é o dado “gênero”. Segundo a LGPD, dado pessoal sensível é todo aquele sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, ou ainda, referente à saúde ou à vida sexual e dados genéticos ou biométricos, quando vinculado a uma pessoa natural (art. 5º, II, LGPD).

A Lei não conceitua o dado sensível, mas apenas lista, em rol exemplificativo, alguns dados que podem ser assim classificados. Como regra geral, dado sensível é todo

aquele dado distintivo capaz de permitir uma identificação e que, por isso mesmo, pode render ensejo a tratamentos discriminatórios em determinados contextos.

O dado gênero, em regra, não é considerado sensível. No entanto, a depender do contexto, pode assim ser considerado. Basta imaginar, por exemplo, situação em que o empregado apresenta seu documento de identificação com o nome masculino, mas na entrevista de emprego preenche o seu nome social, distinto daquele constante em seu documento.

Neste caso, a revelação do gênero acaba por traduzir um dado sensível (relacionado à orientação sexual), motivo pelo qual o empregador deverá tomar cuidados redobrados ao tratar esse tipo de dado, sobretudo durante o processo de seleção.

O ideal é que os dados coletados nessa fase se restrinjam ao mínimo possível, como nome, contato e eventuais comprovações de experiências requeridas para a vaga. Além disso, sugere-se que os dados dos candidatos não selecionados sejam eliminados após o processo seletivo, a menos que haja autorização expressa por parte deles para que sejam mantidos em cadastro de reserva com foco em futuras oportunidades.

3.2. Quais as cautelas que o empresário deve ter em relação à LGPD durante o período de contratação de um empregado?

No período contratual, além das cautelas referentes aos dados de identificação e registro do empregado, a empresa deve também observar as regras referentes ao tratamento dos dados, em especial, aqueles coletados pelo setor de Medicina do Trabalho nos diversos exames médicos realizados ao longo do contrato de emprego (exames admissionais e periódicos).

3.3. Quais informações devem ser fornecidas aos empregados em relação à coleta de seus dados?

O empregador deverá informar ao empregado a finalidade específica do tratamento dos dados solicitados, bem como a forma e duração do tratamento. Ainda, será necessário indicar:

- I - a identificação e contato do controlador (pessoa da empresa a quem compete as decisões referentes ao tratamento dos dados pessoais);
- II - informações acerca do uso compartilhado de dados pelo controlador e a finalidade;
- III - responsabilidades dos agentes que realizarão o tratamento;
- IV - direitos do empregado em relação ao tratamento de seus dados.

3.4. A assinatura do termo de consentimento pelo empregado é suficiente para que a empresa possa tratar, livremente, seus dados pessoais?

Não. Em decorrência da natureza das relações de trabalho, o mero consentimento do empregado é passível de questionamento em decorrência da assimetria existente na relação contratual.

Assim, sugere-se que os casos de tratamento de dados dos empregados ocorram quando existir base legal que justifique a coleta e o tratamento dos dados, uma vez que, nos termos da LGPD, existindo previsão legal que justifique o tratamento dos dados não haverá necessidade de colher o consentimento do empregado, embora ainda permaneça o dever de informação e transparência.

Registra-se aqui que a grande maioria dos dados coletados pelo empregador ao longo do contrato de trabalho assim são feitos em razão da necessidade legal de prestação dessas informações a órgãos do Estado (INSS, Receita Federal, Ministério do Trabalho, etc.). Portanto, na prática, a obtenção do consentimento na fase contratual, efetivamente, será pouco necessária.

Nesse sentido, a preocupação quanto ao tratamento dos dados durante a fase contratual do empregado deverá se ater, principalmente, a:

- I - Criação de fluxo de trabalho de modo a garantir que os dados sejam tratados pelo menor número possível de pessoas e com a maior segurança possível;

II - Criação de um termo informativo a ser assinado por todos os empregados; e

III - Treinamento quanto às responsabilidades dos empregados que tratam esses dados.

O treinamento também é parte necessária no cumprimento da LGPD pela empresa. Vale dizer que aqueles empregados que tratam os dados, nos termos da lei, são responsáveis solidários da companhia pelos danos causados aos titulares⁰¹. Cumpre lembrar que a multa prevista por eventuais infrações pode chegar a R\$50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais)⁰².

Nesse contexto, é importante treinar os empregados que farão o tratamento dos dados, não apenas quanto ao fluxo de procedimentos, como também acerca de sua possível responsabilização caso deixem de cumprir o modelo de trabalho estabelecido.

01. Art. 42. O controlador ou o operador que, em razão do exercício de atividade de tratamento de dados pessoais, causar a outrem dano patrimonial, moral, individual ou coletivo, em violação à legislação de proteção de dados pessoais, é obrigado a repará-lo.

§ 1º A fim de assegurar a efetiva indenização ao titular dos dados:

- I - o operador responde solidariamente pelos danos causados pelo tratamento quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador, hipótese em que o operador equipara-se ao controlador, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei;
 - II - os controladores que estiverem diretamente envolvidos no tratamento do qual decorreram danos ao titular dos dados respondem solidariamente, salvo nos casos de exclusão previstos no art. 43 desta Lei.
- (...)

02. Art. 52. Os agentes de tratamento de dados, em razão das infrações cometidas às normas previstas nesta Lei, ficam sujeitos às seguintes sanções administrativas aplicáveis pela autoridade nacional:

- I - advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
 - II - multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
 - III - multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
 - IV - publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
 - V - bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
 - VI - eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;
- (...)
- X - suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;
 - XI - suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;
 - XII - proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

Os referidos treinamentos deverão ser documentados, consignando-se nome e assinatura de todos os participantes, como forma de reforçar o compromisso da companhia com o cumprimento da LGPD. Tal documentação será importante em eventual procedimento fiscalizatório.

3.5. Após a dispensa do empregado, é necessário cuidado em relação aos dados que foram coletados?

Sim. Tal como ocorre durante o período contratual, após o desligamento de um empregado, a empresa, em regra, dispõe de base legal para manter a guarda de todos os dados tratados ao longo do vínculo de emprego.

Vale lembrar que há sempre a possibilidade de que a empresa seja alvo de ações judiciais e administrativas, o que justifica a guarda dos dados de ex-empregados por tempo indeterminado.

Assim, tal como no período contratual, a preocupação quanto ao tratamento dos dados após o término da relação contratual, deverá ser no sentido de garantir que os dados coletados sejam tratados por um menor número de pessoas possível e com a devida segurança. Ressalta-se, mais uma vez, que os empregados responsáveis pelo tratamento de dados devem ter tido treinamento adequado e que o empregado desligado deve ser informado, com assinatura em termo, quanto a isto.

3.6. Qual o procedimento que a empresa deve adotar em relação à guarda de documentos e dados de estagiários e menores aprendizes?

A LGPD, em seu artigo 14⁰³, traz as regras sobre o tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes que deverá ser observado em conjunto com a legislação pertinente.

03. Art. 14. O tratamento de dados pessoais de crianças e de adolescentes deverá ser realizado em seu melhor interesse, nos termos deste artigo e da legislação pertinente.

§ 1º O tratamento de dados pessoais de crianças deverá ser realizado com o consentimento específico e em destaque dado por pelo menos um dos pais ou pelo responsável legal.

§ 2º No tratamento de dados de que trata o § 1º deste artigo, os controladores deverão manter pública a informação sobre os tipos de dados coletados, a forma de sua utilização e os procedimentos para o exercício dos direitos a que se refere o art. 18 desta Lei.

§ 3º Poderão ser coletados dados pessoais de crianças sem o consentimento a que se refere o § 1º deste artigo quando a coleta for necessária para contatar os pais ou o responsável legal, utilizados uma única vez e sem armazenamento, ou para sua proteção, e em nenhum caso poderão ser repassados a terceiro sem o consentimento de que trata o § 1º deste artigo.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), conceitua em seu artigo 2º que “*considera-se criança a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade*”.

Sob esta ótica e como forma de resguardar a companhia, nos termos do §1º do artigo 14 da LGPD, que determina que o tratamento de dados pessoais de crianças deverá ser realizado após o consentimento específico dado por pelo menos um dos pais ou responsável legal, sugere-se colher a assinatura dos pais ou responsáveis nos termos de informação e/ou consentimento a serem fornecidos pela empresa, considerando também o que dispõe o §5º do mesmo artigo, que prevê a obrigação do controlador em realizar todos os esforços razoáveis para verificar o consentimento pelo responsável pela criança.

3.7. A empresa deve ter alguma cautela específica no caso de produção de vídeos e/ou fotos para divulgação institucional?

Sim. Sabe-se que na rotina da empresa, por vezes, são produzidos vídeos e fotos institucionais como forma de divulgação de campanhas internas. Tais materiais contam com a aparição de empregados, sendo certo que as respectivas imagens, por configurarem dados pessoais, estão protegidas pela LGPD.

É importante considerar que a utilização de imagem do empregado pelo empregador, para fins institucionais, não encontra base legal para justificar seu tratamento, sendo necessário, portanto, expresso consentimento do empregado. Em geral, este consentimento é firmado no momento da contratação, através de termo específico.

O §5º do artigo 7º da LGPD informa que o controlador que obteve o consentimento que necessitar comunicar ou compartilhar dados pessoais com outros controladores,

§ 4º Os controladores não deverão condicionar a participação dos titulares de que trata o § 1º deste artigo em jogos, aplicações de internet ou outras atividades ao fornecimento de informações pessoais além das estritamente necessárias à atividade.

§ 5º O controlador deve realizar todos os esforços razoáveis para verificar que o consentimento a que se refere o § 1º deste artigo foi dado pelo responsável pela criança, consideradas as tecnologias disponíveis.

§ 6º As informações sobre o tratamento de dados referidas neste artigo deverão ser fornecidas de maneira simples, clara e acessível, consideradas as características físico-motoras, perceptivas, sensoriais, intelectuais e mentais do usuário, com uso de recursos audiovisuais quando adequado, de forma a proporcionar a informação necessária aos pais ou ao responsável legal e adequada ao entendimento da criança.

deverá obter consentimento específico do titular para esse fim, ressalvadas as hipóteses de dispensa do consentimento previstas na Lei.

No mesmo sentido, o §4º do artigo 8º da LGPD estabelece que o consentimento deverá referir-se a finalidades determinadas, sendo certo que as autorizações genéricas para o tratamento de dados pessoais serão nulas.

Por fim, considerando as disposições da LGPD, é importante que seja elaborado um termo específico para cada vídeo, foto ou outra espécie de mídia em que a imagem do empregado seja captada, submetendo a ele o termo de consentimento para assinatura e arquivo.

3.8. Sob quais condições a empresa pode monitorar o uso de equipamentos eletrônicos por seus empregados sem infringir a LGPD?

A LGPD permite o monitoramento do uso de equipamentos eletrônicos por seus empregados em algumas situações, tais como, para prevenir fraudes ou proteger dados da empresa. No entanto, é preciso ter cautela, mesmo quando o empregado utiliza os equipamentos da empresa ou, em especial, quando utiliza um equipamento pessoal, como celular ou notebook.

A transparência é fundamental. O ideal é obter o consentimento do empregado, mesmo que este não seja obrigatório. Deixar clara a finalidade é crucial: o monitoramento deve ter um objetivo claro e relacionado ao trabalho (ex: evitar vazamento de informações confidenciais). Não pode ser mais invasivo do que o necessário. Por exemplo, monitorar todas as teclas digitadas pode ser excessivo.

I) Exemplos de monitoramento permitido:

- E-mails corporativos: com objetivo de verificar o envio de informações confidenciais para terceiros.
- Acesso a sites: garantir a utilização da internet para fins profissionais, quando utilizando um equipamento da empresa.

- Câmeras de segurança: em áreas comuns da empresa para garantir a segurança de todos.

II) Exemplos de monitoramento proibido:

- Monitoramento de e-mails pessoais mesmo que o empregado utilize o computador da empresa para acesso.
- Gravação de conversas telefônicas pessoais.
- Monitoramento de câmeras em áreas privadas (banheiros, vestiários).

De uma forma geral, o monitoramento deve ser feito de forma transparente, proporcional e com um objetivo claro.

3.9 . Quais os cuidados a serem tomados em relação à coleta de dados pessoais por meio de plataformas de recrutamento online?

Em meio ao crescente uso da inteligência artificial (IA) nas plataformas de seleção, a LGPD exige a necessidade de intervenção humana nesses processos, com o intuito de garantir a imparcialidade e evitar a discriminação. Os algoritmos de IA podem trazer vieses de treinamento pré-estabelecidos ou mal interpretados, levando a decisões discriminatórias com base em características como gênero, raça, idade ou origem, tendo em vista que a avaliação de um candidato envolve diversos fatores subjetivos que são difíceis de quantificar e podem ser perdidos em uma análise puramente algorítmica.

Em outras palavras, a coleta de dados pessoais em plataformas de recrutamento online exige um cuidado especial para garantir a conformidade com a LGPD e evitar a discriminação. A combinação de tecnologia e inteligência humana é fundamental para otimizar os processos seletivos de forma justa e eficiente.

4. A NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 E O GERENCIAMENTO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

A Norma Regulamentadora (NR-1), que traz disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, foi recentemente atualizada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Sua nova redação teve alterações no capítulo referente ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e a inclusão de riscos psicossociais no rol de incidência de suas disposições.

4.1. Quando entrará em vigor a nova redação da NR 1 e o gerenciamento de riscos psicossociais?

A partir de 26 de maio de 2025 as empresas deverão atender ao previsto, principalmente, em relação ao gerenciamento de riscos psicossociais, incluídos na nova redação.

4.2. Como deve ser a abordagem a ser adotada em relação a nova NR 1?

A alteração, incluindo os riscos psicossociais, trouxe ao empresário diversos desafios, em especial a necessidade de identificar a relação causal entre o meio ambiente do trabalho e uma doença mental, o que é extremamente complexo. Afinal, a causa desencadeadora de uma doença pode resultar de diversos fatores ao longo dos anos, como problemas familiares, estresse da violência urbana, problemas financeiros, dependência de álcool e drogas ilícitas, dentre outros.

Neste sentido, visando facilitar a identificação de possíveis situações que poderão resultar em um problema de saúde para o empregado, as empresas deverão realizar avaliações contínuas dos riscos nos ambientes de trabalho, bem como estabelecer estratégias para prevenir situações de assédio e violência no trabalho.

A questão que se coloca – e este é o maior desafio do empresário - é como garantir um ambiente de trabalho saudável frente às situações de contínuo estresse que todos sofrem no cotidiano?

A inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Risco (PGR) da NR-1 demanda uma abordagem integrada na gestão de riscos, onde a saúde mental recebe o mesmo nível de atenção que outros riscos ocupacionais, como os agentes físicos (ruído, calor, químicos, ergonômicos etc.).

As empresas deverão documentar, cuidadosamente, todas as etapas do processo de adaptação, assegurando a conformidade com as novas normas e demonstrando um verdadeiro compromisso com o bem-estar dos empregados.

Alguns dos possíveis caminhos recomendados na prevenção dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho são:

- abordar o tema no código de ética da empresa e definir uma política de prevenção a qualquer tipo de risco psicossocial, com previsão clara das possíveis ações de prevenção contra riscos psicossociais, incluindo o assédio moral, sexual e outras formas de violência, estabelecendo fluxo de comunicação e os possíveis caminhos a serem seguidos;
- implantar programa de capacitação de gestão do estresse, com seminários e treinamentos focados na capacitação dos trabalhadores para gerenciar o estresse e melhorar sua resiliência;
- implantar e manter canais específicos para receber denúncias abrangendo assédio moral, sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, sendo um possível canal de treinamento e conscientização a CIPA;
- criar programas de qualidade de vida, incentivo à prática esportes, ginástica laboral, alimentação saudável, entre outras práticas para contribuir no controle de estresse;
- adotar ações voltadas ao fortalecimento da cultura organizacional, com promoção de um ambiente de trabalho positivo, incentivando a colaboração, o respeito mútuo e o reconhecimento das conquistas dos empregados;

- tomar ações voltadas ao diálogo, integração e monitoramento constante, com mecanismos que permitam a identificação contínua de riscos psicossociais, facilitando uma resposta rápida e eficaz; e
- oferecer apoio psicológico e acesso a serviços de suporte psicológico, que permitam que os trabalhadores tenham o suporte necessário para lidar com problemas de saúde mental.

A gestão eficiente dos riscos psicossociais pode resultar em um ambiente de trabalho mais saudável e harmonioso, reduzindo o absenteísmo, melhorando a produtividade e promovendo maior nível de satisfação dos trabalhadores.

Diante da complexidade da matéria, para a realização do diagnóstico de riscos psicossociais o profissional avaliador deverá conhecer com detalhes o ambiente e a organização do trabalho, para que seja possível fundamentar eventual reconhecimento de relação entre o estresse crônico e o trabalho.

O médico da empresa, com o apoio de profissionais especializados, como psiquiatras e psicólogos, são os profissionais que poderão contribuir para determinar o diagnóstico de risco psicossocial.

4.3. Quais foram as outras alterações feitas na redação da NR-1?

Além da alteração acima mencionada e trazida pela Portaria MTE nº 1.419/2024, a NR-1 também sofreu mudanças quanto à obrigatoriedade de adoção de mecanismos de consulta mais ativa dos trabalhadores, no processo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A CIPA deverá ser um possível e fortalecido canal de comunicação da representação dos trabalhadores.

Outra importante modificação foi a previsão da obrigação de detalhamento dos critérios de gradação de severidade e de probabilidade, os níveis de riscos, os critérios de classificação e de tomada de decisão no GRO.

Restou estabelecido, ainda, que em havendo probabilidade de ocorrência de lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de

riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas.

Por fim, há que se considerar que no caso de utilização dos programas de organizações contratadas, estas devem fornecer à organização contratante o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação referente às atividades objeto de sua contratação.

5. APOSENTADORIA ESPECIAL DECORRENTE DA EXPOSIÇÃO AO RUÍDO

A insalubridade no ambiente de trabalho pode ocorrer mediante a presença de agentes físicos, biológicos e químicos, de tal sorte que possam comprometer a saúde do trabalhador. Um destes agentes é o ruído, elemento físico que, em excesso, pode ocasionar a perda total ou parcial da audição.

A exposição ao agente ruído, em patamar acima do permitido, sujeita o empregador ao pagamento do adicional de insalubridade e do adicional de contribuição previdenciária, segundo alíquotas definidas pela Previdência, valores que custeiam a aposentadoria especial.

5.1 Qual atual estágio do tema após o julgamento do Supremo Tribunal Federal?

Em 2014, o Supremo Tribunal Federal julgou em repercussão geral o ARE 664.335 (Tema 555), que teve por objeto a análise acerca do fornecimento de equipamento de proteção individual (“EPI”) e, se o mesmo, ainda que eficaz, poderia descaracterizar o tempo especial para aposentadoria. Nesse julgamento, foram fixadas duas teses.

A primeira tese confirma que o direito à aposentadoria especial só existe quando o trabalhador for de fato exposto a agente nocivo à sua saúde, de maneira que “se o EPI for realmente capaz de neutralizar a nocividade não haverá respaldo constitucional à aposentadoria especial”.

A segunda tese foi específica sobre o ruído e estabeleceu que a declaração do empregador no Perfil Profissiográfico Previdenciário (“PPP”) de uso de EPI eficaz não afasta a aposentadoria especial.

Mas qual seria a consequência desse julgamento para as empresas?

O STF julgou o direito do trabalhador a um benefício previdenciário, que permite a aposentadoria com menor tempo de contribuição.

A tese firmada pelo STF, por possuir caráter vinculante, passou a ser replicada pelos tribunais do País, com o entendimento equivocadamente de que a simples presença de ruído acima dos patamares permitidos pela legislação, caracteriza a atividade como insalubre e especial.

Por consequência, a empresa ficaria obrigada a pagar adicional de insalubridade e o adicional previdenciário, que custeia a aposentadoria especial, independentemente da adoção de medidas de proteção e segurança, incluindo o uso de EPI eficaz.

5.2. O que as empresas podem fazer para evitar cobranças indevidas relacionadas ao agente ruído?

A orientação inicial é para que as empresas elaborem e implementem um plano de ação estruturado com apoio de profissionais, como médicos e engenheiros do trabalho.

As empresas devem adotar medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância. Em linha com a NR-1, sempre que possível, os fatores de risco devem ser eliminados e, caso não seja possível a total eliminação, devem ser implementadas medidas de prevenção, minimização e controle desses fatores.

Várias são as medidas que podem ser tomadas, destacando-se as de proteção coletiva, medidas administrativas ou de organização do trabalho e, também, a adoção de medidas de proteção individual.

O uso de EPIs, devidamente certificados e adequados aos níveis de ação, concentração e intensidade do ruído, combinado com higienização, manutenção periódica e substituição, sempre que necessária, são algumas das medidas que devem ser adotadas, especialmente quando é impossível eliminar a produção de ruído acima do permitido.

É também aconselhável a implementação de monitoramento regular da exposição ao ruído; a informação, capacitação e treinamento dos trabalhadores; constante acompanhamento médico da saúde ocupacional; e, análise dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho.

A capacitação deve incluir treinamento inicial e periódico para a utilização de EPIs, incluindo medidas de proteção coletiva e prevenção da saúde do trabalhador. Embora não seja obrigatório, é de bom alvitre que as empresas implementem estágio prático, supervisão e orientação dos serviços e processos de trabalho, incluindo exercícios simulados e habilitação para operação de máquinas e equipamentos.

As medidas de prevenção, redução, neutralização e até mesmo eliminação dos riscos, devem ser registradas e devidamente documentadas, a fim de respaldar a empresa em casos de fiscalização ou ação judicial.

A observância das normas e orientações editadas por técnicos especializados em segurança do trabalho e o registro e arquivo de toda a documentação que comprove o efetivo cumprimento do previsto pela empresa, é fator determinante para a construção de uma defesa robusta e fundamentada, em havendo fiscalização pelos órgãos competentes.

ANEXOS

1. Código de Conduta: estrutura e passo a passo.
2. Decisões judiciais selecionadas sobre os temas código de conduta e negociação coletiva.

CÓDIGO DE CONDUTA – ESTRUTURA TÉCNICA E PASSO A PASSO

1. Carta do Presidente ou Dirigente da empresa/sindicato

Texto curto e objetivo apresentando o Código de Conduta e mobilizando todas as pessoas no seu cumprimento, respeitando-o e exigindo o seu pleno atendimento.

2. Introdução

Objetivo do Código: Explique de forma breve os motivos pelos quais o Código foi criado, destacando seu papel em promover ética, transparência e boas práticas no setor industrial e/ou sindical.

Abrangência: Detalhe quem está sujeito ao Código (colaboradores, sindicatos, fornecedores e parceiros). Deixe claro que o documento se aplica a todos os envolvidos direta ou indiretamente.

3. Missão, Visão e Valores

Missão: Descreva o propósito principal da empresa ou sindicato no setor industrial, como promover desenvolvimento sustentável e excelência produtiva.

Visão: Indique os objetivos e aspirações de longo prazo, como ser líder em práticas éticas no setor.

Valores: Liste os princípios fundamentais da sua organização, como, por exemplo, ética, respeito, inovação, segurança e sustentabilidade, que podem ser detalhados na próxima seção.

4. Conduta no Ambiente de Trabalho

Comportamento Esperado: Oriente sobre atitudes colaborativas, respeito mútuo e profissionalismo.

Prevenção de Assédio e Discriminação: Indique políticas para combater práticas inadequadas e promover um ambiente inclusivo.

Saúde e Segurança: Explique a relevância do cumprimento das normas de segurança no trabalho, mencionando a necessidade de treinamento para casos específicos de acordo com o seu negócio, como uso de EPIs e afins.

5. Conflitos de Interesse

Definição: Explique o que é um conflito de interesse, como quando decisões podem beneficiar interesses pessoais em vez da organização.

Como Evitar: Detalhe a importância de reconhecer situações que possam gerar conflitos e oriente a comunicação imediata à liderança ou ao canal apropriado para buscar o apoio adequado e resolver a situação de forma transparente.

6. Uso de Recursos da Empresa

Patrimônio: Detalhe que recursos como equipamentos, veículos e materiais devem ser utilizados exclusivamente para fins profissionais.

Tecnologia e Informação: Estabeleça diretrizes para o uso adequado de sistemas, internet e dados corporativos, ressaltando a proteção de informações confidenciais conforme a Lei Geral de Proteção de Dados.

7. Relacionamento com clientes, fornecedores e comunidade

Cientes: Oriente sobre a importância de agir com profissionalismo, empatia e foco em soluções.

Fornecedores: Destaque critérios éticos na seleção e manutenção de parcerias, como a observância de práticas trabalhistas justas.

Comunidade: Enfatize o papel social da empresa ou sindicato, incluindo ações de responsabilidade social e apoio a iniciativas locais, caso existam.

8. Conformidade Legal

Leis e Normas: Detalhe a necessidade de seguir rigorosamente as legislações.

Regulamentações Setoriais: Inclua, quando possível e aplicável, referências às normas específicas, como aquelas voltadas para segurança e saúde no trabalho.

9. Denúncias e Canal de Ética

Canais Disponíveis: Escolha e explique os meios pelos quais denúncias podem ser feitas (e-mail, telefone, portal online), com a garantia que são confidenciais.

Proteção ao Denunciante: Destaque que qualquer pessoa que reportar irregularidades será protegida de quaisquer retaliações.

10. Disposições Finais

Atualização do Código: Indique que o documento será revisado regularmente e especifique quem será responsável por atualizá-lo (setor, departamento, cargo).

Aceite Formal: Informe que colaboradores e demais pessoas afetadas devem assinar um termo de aceite confirmando a leitura e o compromisso com o Código.

INSTRUÇÕES FINAIS

Este modelo deve ser adaptado para refletir a realidade e os valores específicos da empresa ou sindicato que irá utilizá-lo.

Recomenda-se revisar o conteúdo periodicamente e realizar treinamentos para assegurar que todas as pessoas compreendam e sigam as diretrizes.

DECISÕES JUDICIAIS

Decisões que validam as regras do código de condutas e reiteram sua importância

Importante ressaltar que nas decisões exemplificativas abaixo é possível identificar que a validade das justas causas aplicadas ocorreu, em grande parte, em razão do descumprimento, pelo empregado, das regras estabelecidas pelas empresas em seus respectivos códigos de conduta.

JUSTA CAUSA. CONSEQUÊNCIAS. COMPROVAÇÃO. *A dispensa por justa causa, penalidade máxima decorrente do poder diretivo e disciplinar do empregador, acarreta graves consequências, trazendo efeitos que desbordam da relação de emprego para repercutir na vida familiar, social e profissional do trabalhador, de modo que, para a sua configuração, exige-se prova irrefutável e cabal das faltas imputadas, tanto quanto a inserção dessas nas hipóteses descritas pelo art. 482 da CLT.*

Na fundamentação, assim se pronunciou o TRT:

*In casu, **a reclamada juntou aos autos comprovação de que o reclamante recebeu o Código de Ética e Conduta da Empresa.** (ID 21ec263)*

O regulamento define a conduta ética que os profissionais da empresa devem adotar, propósitos, política e condução dos negócios, prevendo, ainda:

“CONFLITOS DE INTERESSES

São proibidas as atividades que não sejam as pertinentes a sua função na Empresa ou aquelas que afetem o seu desempenho e impactem em sua produtividade por não estarem ligadas à _____.

[...]

- Participações Societárias, direta ou indireta, em empresas – independente do segmento de atuação deverão ser informadas por escrito ao Departamento Jurídico.

- O colaborador deverá abster-se totalmente de competir, direta ou indiretamente com a empresa.” (ID 21ec263 - Pág. 12)

E, diferentemente do alegado na exordial, não há previsão de gradação das penas, senão vejamos:

ANÁLISE DOS CASOS REPORTADOS E SANÇÕES PREVISTAS

[...]

Medidas punitivas: No caso de com medidas reincidência de infrações educativas e corretivas aplicadas ou por transgressões consideradas gravíssimas às normas deste Código. Nesses casos será aplicada a dispensa por justa causa (quando for o caso) ou sem justa causa.

[...]

Ora, no caso dos autos é incontroverso que o autor é sócio administrador da _____, lá laborando no período matutino, ou seja, restou configurado que o reclamante constituiu empresa com idêntico objeto social da reclamada. (ID 50d0e4d - Pág. 1)

Logo, **o autor sequer poderia exigir da reclamada a gradação das penas, pois sua conduta revestiu-se de gravidade suficiente para a quebra da fidúcia necessária à manutenção da relação empregatícia, cabendo de imediato a dispensa por justa causa.** (TRT18 – Proc. ROR. Sum 0011167-32.2021.5.18.0008 - RELATORA: DESEMBARGADORA ROSA NAIR DA SILVA NOGUEIRA REIS – Publ. DEJT 28/10/2022).

*Em sua defesa, a reclamada defende a validade da dispensa por justa causa da reclamante, argumentando que houve prática de falta grave que levou à imediata ruptura da confiança necessária para manutenção do vínculo de emprego; que a reclamante exercia a função de Executiva de Negócios, tendo como atribuições contactar potenciais clientes para oferecer os serviços da ré, convencê-los dos benefícios e efetuar a contratação e, para tanto, cadastrava o cliente no sistema ÓRIGO (nome fantasia da reclamada) e lhe enviava, por e-mail, um link para assinatura digital do contrato de prestação de serviços, através da plataforma DocuSign, após o que o contrato se tornava definitivo e gerava o pagamento de comissões ao vendedor, apuradas conforme faturas mensais e desde que cumprida a meta mínimo de 30% (caso contrário as comissões eram zeradas); que todos os contratos são auditados e nesse procedimento foram detectadas irregularidades nos contratos celebrados pela reclamante, tais como, adulteração de consumo, adulteração de valor, assinatura em e-mail de parceiro, assinatura em e-mail adulterado, desconhecimento da adesão pelo cliente; que a reclamante fazia essas adulterações para aumentar o consumo e os valores do plano, com fins de recebimento de comissões; que as alterações foram confirmadas através de contatos com diversos clientes, tendo havido informação, de um deles, de que a reclamante lhe teria enviado o valor dos boletos cobrados indevidamente pela ré; que a reclamante teve participação na adulteração realizada pelo colaborador Ednilson; **que a reclamante teve ciência, na admissão, conforme “Termo de Confidencialidade e Outras Avenças”, do código de condutas e da política de vendas da ré, e de que a violação acarretaria justa causa**, e sabia que há vedação para concessão de login e senha para terceiros, inclusive colegas de trabalho.*

A cláusula 5ª do contrato de trabalho de Id 7731871 tem a seguinte redação:

5. POLÍTICAS INTERNAS: O(A) Empregado(a) reconhece que recebeu cópia, login e/ou senha de acesso às políticas internas do Empregador em especial, mas não se limitando, ao código de conduta e às normas de Saúde e Segurança, declarando seu pleno e irrestrito conhecimento a respeito das mesmas, bem como sua ciência acerca da necessidade de sua estrita observância ao longo da relação de emprego.

Logo, a alegação da reclamante de que não teve ciência da política interna da reclamada não viceja. Ainda que se trate de documento disponibilizado no sistema da ré, a assinatura do contrato com a cláusula supra autoriza a conclusão de que a contratante se inteirou do conteúdo das regras a que aderiu.

Do Código de Conduta da ré (Id 5bd95cf) cumpre ressaltar as seguintes regras:

5.3. Tecnologias e Comunicações Eletrônicas

A senha de acesso aos sistemas é de exclusivo uso pessoal, não sendo permitida sua concessão a terceiros, ainda que colega de trabalho. O usuário que conceder indevidamente sua senha de acesso, bem como quem a receber, ficarão responsáveis pelos danos aos sistemas, informações e dados decorrentes dessa infração.

(...)

É terminantemente proibido coagir, enganar, manipular ou induzir ao erro qualquer parte interna ou externa envolvida em trabalhos de auditoria, fiscalização ou outras formas de inspeção judicial, administrativa ou regulatória.

10. Medidas Disciplinares

As infrações cometidas intencionalmente ou por negligência podem ensejar, de acordo com a gravidade do ato praticado, advertência oral e por escrito, suspensão, dispensa sem justa causa ou por justa causa do Colaborador.

(...)

Por tais fundamentos, conclui-se que o procedimento adotado pela empregadora encontra amparo no art. 482, a, da CLT, devendo ser mantida a justa causa aplicada na origem. (TRT 3 - 0011540-74.2023.5.03.0052 (ROT) – RELATOR Marcos Penido de Oliveira – Publ. DEJT 10/07/2024).

Decisões que validam a negociação coletiva e reforçam sua importância

A título exemplificativo, foram selecionadas algumas decisões judiciais que validam o conteúdo de convenções e acordos coletivos de trabalho – resultado das negociações coletivas – relativamente a temas como: auxílio-alimentação, fixação de divisor aplicado à jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, horas *in itinere*, trabalho externo, compensação de jornada em trabalho insalubre e quitação integral do contrato de trabalho.

O que se percebe da análise das decisões ora relacionadas é que, de fato, há amplo espaço para a negociação coletiva, instituto que vem sendo incentivado e fortalecido pelos tribunais do trabalho, embora já constante de expressa previsão legal.

I - AGRAVO INTERPOSTO PELO RECLAMADO. AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. TEMA 1046. PROVIMENTO.

(...)

Cinge-se a controvérsia em saber se normas coletivas posteriores que estabelecem o cunho indenizatório ao auxílio alimentação se aplicam aos contratos de trabalho que já estavam em curso, à luz da decisão proferida no julgamento do Tema 1046 da Tabela de Repercussão Geral do Supremo Tribunal Federal.

Decerto que, no tocante à amplitude das negociações coletivas de trabalho, esta Justiça Especializada, em respeito ao artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, tem o dever constitucional de incentivar e garantir o cumprimento das decisões

tomadas a partir da autocomposição coletiva, desde que formalizadas nos limites constitucionais.

A negociação coletiva consiste em valioso instrumento democrático inserido em nosso ordenamento jurídico, por meio do qual os atores sociais são autorizados a regulamentar as relações de trabalho, atendendo às particularidades e especificidades de cada caso.

Em razão de reconhecer a relevância da negociação coletiva, a OIT, no artigo 4º da Convenção nº 98, promulgada por meio do Decreto nº 33.296/1953, estabeleceu a necessidade de serem tomadas medidas apropriadas para fomentá-la, incentivando a sua utilização para regular os termos e as condições de emprego.

De igual modo, a Convenção nº 154 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 1.256/1994, versa sobre o incentivo à negociação coletiva, cujo artigo 2º estabelece que essa tem como finalidade fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou “regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez”.

(...)

Desse modo, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva devem prevalecer, em princípio, sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição privada é resultado de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, com presunção de comutatividade.

Esse, inclusive, foi o entendimento firmado pelo excelso Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, em regime de repercussão geral (Tema 1046), com a fixação da seguinte tese jurídica: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

(...)

Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional, ao atribuir natureza salarial aos valores pagos a título de auxílio-alimentação, deixando de aplicar as disposições previstas nas normas coletivas posteriores à admissão da reclamante, contrariou a tese vinculante firmada no julgamento do Tema 1046.

Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST-Ag-AIRR - 0000372-51.2022.5.17.0010 AC. 8ª Turma)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017 - NOVACAP. HORAS EXTRAS. MÓDULO DE TRABALHO DE 40 HORAS SEMANAIS. FIXAÇÃO DO DIVISOR 220 POR NORMA COLETIVA. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA.

O Supremo Tribunal Federal, ao deliberar sobre o Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes (Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral), estabeleceu tese jurídica nos seguintes termos: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. O divisor a ser aplicado no cálculo do valor do salário-hora, não é um direito de indisponibilidade absoluta, uma vez que não tem previsão constitucional, devendo permanecer a autonomia negocial das partes envolvidas, tal como dispõe o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República. Julgados. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST; RR 276-46.2018.5.10.00.18, Oitava Turma, Rel. Min. Sergio Pinto Martins, Julg. 17/04/2024)

*NORMA COLETIVA. RECONHECIMENTO CONSTITUCIONAL. PREVALÊNCIA. TEMA 1046 DA SISTEMÁTICA DE REPERCUSSÃO GERAL DO E. STF. **As normas coletivas possuem reconhecimento constitucional e devem ser respeitadas (art. 7º, XXVI, da CR/88), pois são fruto de autocomposição de conflitos pelas partes interessadas, mediante o atendimento aos seus objetivos.** Não se admite, pois, alegação de prejuízo isolado sem demonstração de que tal negociação, como um todo, resultou em desvantagem para a categoria de trabalhadores (princípio do conglobamento). Inteligência dos artigos 611-A e 611-B da CLT, como também da tese jurídica fixada pelo e. STF em julgamento do Tema 1.046 da sistemática de repercussão geral. (TRT 3ª R.; ROT 0010551-37.2023.5.03.0030; Nona Turma; Rel. Des. André Schmidt de Brito; Julg. 18/07/2024; DEJTMG 19/07/2024; Pág. 2969)*

*BANCO DE HORAS. APLICAÇÃO DO TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. INOBSERVÂNCIA DAS NORMAS COLETIVAS. **Diante do julgamento proferido pelo STF quanto ao Tema de Repercussão Geral 1.046, havendo previsão normativa autorizando adoção do regime de banco de horas, não é possível invalidar o regime quando não demonstrada afronta a direito absolutamente indisponível.** Todavia, inválido o regime compensatório de horário quando não houver prova do cumprimento das próprias regras pactuadas coletivamente. (TRT 4ª R.; ROT 0020720-31.2020.5.04.0234; Sexta Turma; Rel. Des. Fernando Luiz de Moura Cassal; DEJTRS 18/07/2024)*

***INTERVALO INTRAJORNADA. Lícita a redução do intervalo intrajornada autorizada em norma coletiva, nos termos do julgamento do STF do Tema 1.046.** (TRT 4ª R.; ROT 0020496-59.2021.5.04.0234; Quinta Turma; Relª Desª Vania Maria Cunha Mattos; DEJTRS 17/07/2024)*

HORAS IN ITINERE. TEMA 1046. Dentro do princípio da autonomia da vontade coletiva consagrada no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e fundamentada na liberdade sindical, as partes convenentes podem estabelecer direitos e obrigações envolvendo condições de trabalho. É cediço que as normas coletivas se constituem em fonte de direito. Neste viés o recente julgamento do Tema 1.046 (Recurso extraordinário com agravo em que se discute, à luz dos arts. 5º, incisos II, LV e XXXV; e 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias). Aplicação à hipótese na qual **as normas coletivas pactuam a possibilidade de desconsideração do tempo de trajeto em transporte fornecido pelo empregador, como tempo à disposição.** Recurso do reclamante não provido. (TRT 4ª R.; ROT 0020230-81.2023.5.04.0661; Segunda Turma; Rel. Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo; DEJTRS 12/07/2024)

TRABALHO EXTERNO. IMPOSSIBILIDADE DE CONTROLE DA JORNADA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. PREVALÊNCIA DO PACTUADO. TEMA 1046 STF. No julgamento do Tema 1046, o Supremo Tribunal Federal reafirmou a constitucionalidade dos acordos e convenções coletivos que, ao considerar a adequação setorial negociada, estabelecem limitações ou exclusões de direitos trabalhistas, mesmo sem especificar vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis. Esse entendimento está em **conformidade com o reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI, CR/88) e é respaldado pela CLT em seu art. 611-A, que confere prevalência à negociação coletiva sobre a Lei, especialmente no que diz respeito ao pacto sobre a jornada de trabalho (inciso I).** Recurso ordinário provido. (TRT 13ª R.; ROT 0000164-19.2024.5.13.0007; Segunda Turma; Rel. Des. Marcello Wanderley Maia Paiva; DEJTPB 26/07/2024; Pág. 425)

RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMANTE E DA RECLAMADA. **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO. ATIVIDADE INSALUBRE. PREVISÃO NORMATIVA EXPRESSA. VALIDADE.**

1. Diante da tese firmada pelo STF no julgamento do Tema 1.046, impõe-se adotar o entendimento que podem as normas coletivas dispor sobre implementação de compensação de jornada inclusive em atividade insalubre. 2. Havendo autorização normativa para labor em atividade insalubre e ainda expressa possibilidade de ocorrência de labor extra habitual sem sua descaracterização, o regime de compensação de jornada deve ser considerado válido. 3. Apontadas por amostragem diferenças de horas extras, de adicional noturno e de domingos e feriados trabalhados, as quais são impugnadas apenas de forma genérica pela empregadora, devidas diferenças das parcelas. 4. Recursos da reclamante e da reclamada desprovidos. (TRT 4ª R.; ROT 0020764-76.2022.5.04.0332; Quinta Turma; Relª Desª Angela Rosi Almeida Chapper; DEJTRS 16/07/2024)

NORMA COLETIVA. ARTIGO 60 DA CLT. TEMA 1046. Com base no entendimento firmado pelo STF no Tema 1.046, **válida cláusula coletiva que permite a adoção do regime compensatório em atividade insalubre sem a autorização prévia da autoridade competente** exigida pelo art. 60 da CLT, por não haver supressão de direito indisponível. (TRT 4ª R.; ROT 0020815-94.2023.5.04.0771; Quinta Turma; Relª Desª Vania Maria Cunha Mattos; DEJTRS 15/07/2024)

ACORDO DE QUITAÇÃO TOTAL. DIREITO DISPONÍVEL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. NO JULGAMENTO DO TEMA DE REPERCUSSÃO GERAL N. 1046 (ARE 1121633), O EG. STF firmou tese no sentido de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. In casu, **as normas coletivas invocadas pela ré versam sobre a possibilidade de se firmar um acordo de quitação total do contrato de trabalho, por ocasião da rescisão contratual, o que não abarca direito absolutamente indisponível, sendo passível, assim, de negociação coletiva.** Dessarte, é imperativa a observância da deliberação da Corte Suprema, de efeito vinculante. Acordamos Desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua 5ª Turma, à unanimidade, em conhecer do recurso ordinário interposto pelo autor; no mérito, negar-lhe provimento. Belo Horizonte/MG, 15 de julho de 2024. SINEIA M Silveira MANTINI (TRT 3ª R.; ROT 0010425-67.2023.5.03.0165; Quinta Turma; Relª Desª Sabrina de Faria Froes Leão; Julg. 15/07/2024; DEJTMG 17/07/2024; Pág. 2852)

EMPREGADO HIPERSUFICIENTE. PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 444 DA CLT. ACORDO INDIVIDUAL. VALIDADE. Até o advento da Reforma Trabalhista prevalecia, de acordo com o caput do art. 444 da CLT, o entendimento no sentido de que as relações contratuais poderiam ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, desde que não infringissem as disposições de proteção ao trabalho, as normas coletivas aplicáveis e as decisões das autoridades competentes. A Lei nº 13.467/2017 introduziu, todavia, no citado artigo, o parágrafo único, com a seguinte redação: **A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (destaquei).** O dispositivo inseriu no Direito do Trabalho a figura do empregado hipersuficiente, ou seja, aquele que devido ao seu grau de instrução e de remuneração possui melhores condições de negociar com o empregador, se contrapondo ao empregado hipossuficiente, que, em regra, não detém tal capacidade e,

por isso, necessita de maior proteção do Estado. O empregado hipersuficiente está, portanto, apto a celebrar, individualmente, com seu empregador, acordo sobre verbas trabalhistas previstas em Lei com um grau de proteção menor do que aquele assegurado ao hipossuficiente, diante da ampliação da autonomia da vontade das partes integrantes da relação de emprego. Não há, assim, necessidade de chancela sindical ou de homologação pela justiça para a validade do ajuste. Com efeito. O parágrafo único do art. 444 da CLT autoriza empregado e empregador a negociarem, de forma individual, as mesmas cláusulas que seriam negociadas entre seus respectivos sindicatos, tanto que menciona o art. 611-A da CLT. (TRT 5ª R.; Rec 0000437-78.2020.5.05.0033; Terceira Turma; Relª Desª Dalila Nascimento Andrade; DEJTBA 10/08/2022)

ADESÃO À PROGRAMA DE DESLIGAMENTO OPTATIVO DA RECLAMADA. E GERAL DO CONTRATO. VALIDADE. Em caso de adesão, pelo empregado à programa de desligamento instituído pela reclamada, mediante formalização de “Instrumento Particular de Rescisão e Quitação Decorrente de Pedido de Desligamento por Mútuo Acordo”, com previsão de quitação ampla e geral do contrato, considerando que o reclamante se enquadra na categoria de empregado hipersuficiente e não demonstrado qualquer vício envolvendo a avença, válido o termo particular de rescisão e quitação contratual firmado, devendo o processo ser extinto sem resolução de mérito, na forma do art. 485, IV e VI do CPC. Sentença reformada. (TRT 9ª R.; ROT 0000299-76.2020.5.09.0041; Sexta Turma; Rel. Des. Arnor Lima Neto; Julg. 30/11/2022; DJE 05/12/2022)



Av. Paulista, 1313
São Paulo – SP | CEP: 01311-023
Telefone: (11) 3549-4697
E-mail: cdejur@fiesp.com.br
www.fiesp.com.br