

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO N° 05/2022

I. TRABALHISTA

1. PROGRAMA EMPREGA + MULHERES E JOVENS

A Medida Provisória 1.116, de 04/05/2022, institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, que segundo a Medida Provisória é destinado à inserção e à manutenção de mulheres e jovens no mercado de trabalho, cujas principais medidas destacamos a seguir:

- I - para apoio à parentalidade na primeira infância:
 - a) pagamento de reembolso-creche;
 - b) liberação de valores do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche; e;
 - c) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;
- II - para flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade:
 - a) teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados;
 - b) regime de tempo parcial;
 - c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
 - d) jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
 - e) antecipação de férias individuais; e
 - f) horário de entrada e de saída flexíveis;
- III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:
 - a) liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com qualificação;
 - b) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
 - c) estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica;
- IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:
 - a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
 - b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;
- V - para reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres: instituição do Selo Emprega + Mulher; e

VI - para incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional:

- a) instituição do Projeto Nacional de Incentivo à Contratação de Aprendizizes; e
- b) alterações na aprendizagem profissional, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Como a Medida Provisória trata suas implementações de forma complexa, inclusive algumas ainda dependerão de regulamentação, colocamo-nos à disposição para elucidar dúvidas. Importante lembrar que toda Medida Provisória possui prazo limite de vigência e perde sua eficácia caso não seja transformada em lei.

2. PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

O Decreto 11.061, de 04/05/2022, dispôs sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Aprendizagem profissional a que se refere o Decreto, também diz respeito à contratação, pelas empresas, do que se denomina como Aprendiz.

Como o Decreto trata suas implementações com certa complexidade, colocamo-nos à disposição para elucidar eventuais dúvidas.

3. ORIENTAÇÕES

3.1 Registro do horário de trabalho - PONTO

A título de orientação, seguem as principais diretrizes da legislação trabalhista que trata sobre o registro do horário de trabalho, denominado como Ponto.

1- Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) empregados, será obrigatório o registro da hora de entrada e de saída, em registro Manual, Mecânico ou Eletrônico, permitida a pré-assinalação do período de repouso (registro de forma antecipada do horário de intervalo, desde que seja praticado conforme definido no contrato de trabalho);

1.1 - Quanto ao estabelecimento que possui menos de 20 empregados, embora não seja obrigatório registro do Ponto, caso exista a prática de horas extras, é recomendável sua utilização, a fim de evitar riscos de reclamatória trabalhista perante a Justiça do Trabalho;

2 - Para o registro em meio Eletrônico, existe legislação específica que regulamenta o assunto com inúmeras diretrizes, cuja principal é que o equipamento e o software devem estar autorizados pelo Ministério do Trabalho para o devido funcionamento, podendo ser:

- 2.1 - Ponto convencional (relógio ponto);
2.2 - Ponto Alternativo (externo);
2.3 - Sistema via Programa.
3 - O registro Manual deve espelhar a real jornada praticada pelo empregado, vedada a mera assinalação do horário constante no contrato de trabalho;
4 - O registro Mecânico deve espelhar a real jornada praticada pelo empregado, registrada por processo mecânico que consigne as marcações de ponto de forma impressa e indelével, em cartão individual;
5 - Quando a empresa adotar registro de ponto Manual ou Mecânico e a jornada de trabalho for executada integralmente fora do estabelecimento do empregador, o horário de trabalho constará de ficha ou papeleta, que ficará em poder do empregado, devendo ser restituída ao empregador após o término do período de apuração do ponto;
6 - É permitida a utilização do registro de Ponto por Exceção, prática em que o empregado registra o horário de trabalho no Ponto apenas nas situações consideradas de exceção, que pode ser de forma manual ou mecânico, desde que formalizado mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
7 - É permitida a utilização do "ponto alternativo", utilizado, por exemplo, através de equipamento como smartphone, desde que exista autorização através de convenção ou acordo coletivo de trabalho;
8 - Não estão abrangidos pelo regime do registro de Ponto:
8.1 - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, ou seja, não possuem horário definido e com isto possuem "liberdade" de horário, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e no registro de empregados;
8.2 - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial. Também aplicável quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).
8.3 - Empregados em regime de teletrabalho:
8.3.1 - Não se aplica o controle e registro de horário de trabalho, de Ponto, ao empregado no regime 100% de teletrabalho;
8.3.2 - Também estão desobrigados de registrar Ponto os empregados que prestam serviço por produção ou tarefa, na condição 100% de teletrabalho.

Nota:

1. Há necessidade de formalizar, no Contrato de Trabalho, o horário de trabalho que o empregado executará, ou, se for o caso, a forma de escala quando utilizável.
2. É recomendável sempre avaliar os procedimentos praticados pela empresa, se estão de acordo com o entendimento correto pela norma legal, a fim de evitar riscos, principalmente perante reclamatória trabalhista.

Fundamento: Portaria 671/2022 MTP; CLT;

4- DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

Descrevemos a seguir síntese de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Esta matéria pode reforçar alguns cuidados a serem tomados em decisões práticas no dia-a-dia dentro da empresa.

Ajudante que limpava banheiro frequentado por poucas pessoas não receberá adicional de insalubridade

Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho isentou a FM2C Serviços Gerais Ltda. do pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo a uma ajudante de limpeza de Gravataí (RS). De acordo com a decisão, as instalações sanitárias que ela limpava não podiam ser enquadradas como local público ou coletivo de grande circulação de pessoas, de modo a justificar o recebimento do adicional.

Agentes insalubres

A ajudante contou que fora contratada pela FM2C em 21/05/2018, para prestar serviços na Iron Mountain do Brasil, e dispensada, sem justa causa, em 21/04/2019. Segundo ela, durante o contrato, esteve exposta a agentes químicos (álcalis cáusticos), quando fazia a limpeza em geral, e a agentes biológicos, quando limpava os banheiros da empresa.

Laudo técnico

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Cachoeirinha (RS) condenou a empresa ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo. Embora o laudo elaborado pelo perito técnico tenha concluído que as atividades não eram insalubres, o juiz considerou que as tarefas desempenhadas por ela se enquadravam no Anexo 14 da Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho e Emprego. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve esse entendimento.

A ministra Kátia Arruda, relatora do recurso de revista da empresa, destacou que os banheiros, no caso, eram utilizados por um número restrito de pessoas, entre 10 e 14. Nesse contexto, não é possível enquadrá-los como local público ou coletivo de grande circulação de pessoas, nos termos da Súmula 448, item II, do TST, de modo a justificar o pagamento do adicional de insalubridade.

A decisão foi unânime.

Processo: [RR-20670-85.2019.5.04.0251](https://trt4.jus.br/proc/RR-20670-85.2019.5.04.0251)

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

Visite nosso site www.confidor.com.br e pesquise os Informativos e Indicadores.

CONFIDOR

Consultoria Jurídica

Gerd Foerster
Ingo Sudhaus
Jefferson Gonçalves
Evelise Silva Costa
Francine Finkenauer

Consultoria Específica

Tributária
Tributária
Laboral
Controladoria Contábil Internacional

Maria Neli Amorim
Fernanda Souza
Paulo Flores
Monica Foerster

Auditoria

Leticia Pieretti
Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli
Eurides Pomagerski