

# NOTÍCIAS CNTV/ VIGILANTES



CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS VIGILANTES 29/Mar

[cntv@cntv.org.br](mailto:cntv@cntv.org.br) | (61) 3321-6143 | [www.cntv.org.br](http://www.cntv.org.br) | Edição 2752/2022



## AMEAÇA A NOSSA APOSENTADORIA ESPECIAL:

### MOBILIZAÇÃO GERAL CONTRA A TENTATIVA DE RETIRAR NOSSA APOSENTADORIA ESPECIAL

**ESTAMOS LUTANDO PELA APOSENTADORIA ESPECIAL**

**E VOCÊ?**



**MOBILIZAÇÃO GERAL**

O Senador Esperidião Amim encaminhou para votação na semana passada na Comissão de Assuntos Econômicos – CAE um Substitutivo ao Projeto de Lei Complementar - PLP nº 245/2019 retirando dos Vigilantes que trabalham desarmados o direito já conquistado a aposentadoria especial. Se aprovado o texto o Vigilante e o Guarda Municipal somente terá direito a aposentadoria especial com 60 anos de idade e 25 de contribuição, mas provando o uso permanentemente, em todo tempo, da arma de fogo.

Isto retira todas as nossas conquistas neste campo de reconhecimento: o risco para todo trabalho nas atividades de segurança e vigilância, seja armada ou desarmada (Lei 12.740/2012 – Lei da Periculosidade) e a decisão do Superior Tribunal de Justiça – STJ que também considerou o risco, seja armado ou desarmado.

O PLP 245 foi fruto da nossa mobilização e

negociação no Senado Federal em 2019, que manteve o direito a aposentadoria especial e, no texto original apresentado pelo Senador Eduardo Braga (AM) garantia a aposentadoria para todos, armados ou não. Mas agora, se aprovado o Substitutivo do Senador Esperidião, a maioria dos Vigilantes nunca se aposentará.

Assim como nos mobilizamos para outras lutas (30% periculosidade, lei anticálote, etc.), o momento é de mobilização para todos os Vigilantes e suas lideranças, principalmente os mais novos.

Para os que já têm tempo de se aposentar, não vale “esperar para ver”.

Precisamos pressionar o Senador Amim e outras lideranças do Senado. Este Substitutivo é mais uma sentença de morte para a nossa categoria. Diga ao Senador Esperidião que o risco da nossa atividade é para o armado e o desarmado. Que não aceitamos a retirada da nossa conquista. Não ao Substitutivo ao PLP 245/2019.

Precisamos, a exemplo da mobilização dos 30% do adicional de risco de vida, que os sindicatos, federações e TODOS os vigilantes do Brasil, entrem nas redes sociais (Instagram, Facebook, WhatsApp), mandem mensagens, e-mail, liguem para os senadores dizendo que a aprovação deste projeto como esta prejudica os vigilantes e nos tira o direito de nos aposentarmos.

**PRECISAMOS DIZER NÃO!**

E PEDIR QUE OS SENADORES REJEITEM O  
PARECER DO SENADOR ESPERIDIÃO AMIM!

PEDIR QUE CUMPRAM O ACORDO FEITO COM  
A CATEGORIA

**Anotem os Contatos dos Senadores e faça a  
sua parte.**

NENHUM DE NÓS É TÃO BOM QUANTO TODOS  
NÓS JUNTOS. Ray Kroc

Fonte: CNTV

### CAE - Comissão de Assuntos Econômicos

Nº	SENADOR	UF	PARTIDO	E-MAIL	TELEFONE
1	Acir Gurgacz	RO	PDT	sen.acirgurgacz@senado.leg.br	(61)3303-3131
2	Alessandro Vieira	SE	PSDB	sen.alessandrovieira@senado.leg.br	(61)3303-9011
3	Alexandre Silveira	MG	PSD	sen.alexandresilveira@senado.leg.br	(61)3303-5717
4	Alvaro Dias	PR	PODEMOS	sen.alvarodias@senado.leg.br	(61)3303-4059
5	Angelo Coronel	BA	PSD	sen.angelocoronel@senado.leg.br	(61)3303-6103
6	Carlos Portinho	RJ	PL	sen.carlosportinho@senado.leg.br	(61)3303-6640
7	Carlos Viana	MG	MDB	sen.carlosviana@senado.leg.br	(61)3303-3100
8	Cid Gomes	CE	PDT	sen.cidgomes@senado.leg.br	(61)3303-6460
9	Confúcio Moura	RO	MDB	sen.confuciomoura@senado.leg.br	(61)3303-2470
10	Eduardo Braga	AM	MDB	sen.eduardobraga@senado.leg.br	61)3303-6230
11	Eduardo Gomes	TO	MDB	sen.eduardogomes@senado.leg.br	(61)3303-6349
12	Eliane Nogueira	PI	PP	sen.elianenogueira@senado.leg.br	61)3303-6187
13	Eliziane Gama	MA	CIDADANIA	sen.elizianegama@senado.leg.br	(61)3303-6741
14	Esperidião Amin	SC	PP	sen.esperidiaoamin@senado.leg.br	(61)3303-6446
15	Fernando Bezerra Coelho	PE	MDB	sen.fernandobezerracoelho@senado.leg.br	(61)3303-2182
16	Fernando Collor	AL	PROS	Sen.fernandocollor@senado.leg.br	(61)3303-5783
17	Flávio Arns	PR	PODEMOS	sen.flavioarns@senado.leg.br	(61)3303-6301
18	Flávio Bolsonaro	RJ	PL	sen.flaviobolsonaro@senado.leg.br	(61)3303-1717
19	Giordano	SP	MDB	sen.giordano@senado.leg.br	(61)3303-4177
20	Irajá	TO	PSD	sen.iraja@senado.leg.br	(61)3303-6469
21	Jader Barbalho	PA	MDB	sen.jaderbarbalho@senado.leg.br	(61)3303-9831
22	Jaques Wagner	BA	PT	sen.jaqueswagner@senado.leg.br	(61)3303-6390
23	Jean Paul Prates	RN	PT	sen.jeanpaulprates@senado.leg.br	(61)3303-1777
24	Jorginho Mello	SC	PL	sen.jorginhomello@senado.leg.br	(61)3303-2200
25	José Serra	SP	PSDB	sen.joseserra@senado.leg.br	(61)3303-6651
26	Kátia Abreu	TO	PP	sen.katiaabreu@senado.leg.br	(61)3303-2464
27	Lasier Martins	RS	PODEMOS	sen.lasiermartins@senado.leg.br	(61)3303-2323
28	Luis Carlos Heinze	RS	PP	sen.luiscarloshheinze@senado.leg.br	(61)3303-4124
29	Luiz do Carmo	GO	MDB	sen.luizcarlosdocarmo@senado.leg.br	(61)3303-6439
30	Marcos Rogério	RO	PL	sen.marcosrogerio@senado.leg.br	(61)3303-6148
31	Mecias de Jesus	RR	REPUBLICANOS	sen.meciasdejesus@senado.leg.br	(61)3303-5291
32	Nelsinho Trad	MS	PSD	sen.nelsinhotrad@senado.leg.br	(61)3303-6767
33	Omar Aziz	AM	PSD	sen.omaraziz@senado.leg.br	(61)3303-6579
34	Oriovisto Guimarães	PR	PODEMOS	sen.oriovistoguimaraes@senado.leg.br	(61)3303-1635
35	Otto Alencar (PRESIDENTE)	BA	PSD	sen.ottoalencar@senado.leg.br	(61)3303-1464
36	Paulo Paim	RS	PT	sen.paulopaim@senado.leg.br	(61)3303-5232
37	Plínio Valério	AM	PSDB	sen.pliniovalerio@senado.leg.br	(61)3303-2833
38	Renan Calheiros	AL	MDB	sen.renancalheiros@senado.leg.br	(61)3303-2261
39	Roberto Rocha	MA	PSDB	sen.robertorocha@senado.leg.br	(61)3303-1437
40	Rogério Carvalho	SE	PT	sen.rogeriocarvalho@senado.leg.br	(61)3303-2201
41	Tasso Jereissati	CE	PSDB	sen.tassojereissati@senado.leg.br	(61)3303-4502
42	Telmário Mota	RR	PROS	sen.telmarimota@senado.leg.br	(61)3303-6315
43	VAGO				
44	VAGO				
45	VAGO				
46	VAGO				
47	VAGO				
48	VAGO				
49	VAGO				
50	VAGO				
51	Vanderlan Cardoso	GO	PSD	sen.vanderlancardoso@senado.leg.br	(61)3303-2092
52	Veneziano Vital do Rêgo	PB	MDB	sen.venezianovitaldorego@senado.leg.br	(61)3303-2252
53	Wellington Fagundes	MT	PL	sen.wellingtonfagundes@senado.leg.br	(61)3303-6219
54	Zequinha Marinho	PA	PL	sen.zequinhamarinho@senado.leg.br	(61)3303-6623

# Afastada indenização para vigilante que alegou permanecer em pé durante todo o trabalho

**Shopping provou período de descanso e o juiz concluiu que o estado de alerta é próprio da função**



A Justiça do Trabalho afastou indenização por danos morais para o vigilante de um shopping de Belo Horizonte que alegou prejuízo à saúde por permanecer em pé durante toda a jornada de trabalho. A decisão é do juiz titular da 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Marcelo Ribeiro. Ele reconheceu que o trabalhador gozava de intervalos para descanso, além do regular intervalo intrajornada.

O trabalhador foi admitido em 17/6/2008 e dispensado sem justa causa em 25/9/2019. Requereu o pagamento de indenização por danos morais, alegando ter sido submetido a condições de trabalho prejudiciais a sua saúde e segurança, uma vez que era obrigado a permanecer em pé durante todo o trabalho e a compartilhar itens de vestuário e equipamentos, como rádio de comunicação e colete de balística. Para ele, “as circunstâncias violaram a sua dignidade”.

Ao decidir o caso, o juiz ressaltou que, para surgir o dever de indenizar, em regra, necessária a presença de três requisitos: o ato ilícito, o dano e o nexos causal entre eles. Segundo o magistrado, a ausência de um deles afasta o direito à reparação civil, porque passa o fato jurídico a não se enquadrar nos ditames dos artigos 186, 187 e 927, todos do Código Civil brasileiro, com respaldo constitucional no artigo 5º, X, da Constituição.

“Cumprir salientar que o descumprimento de obrigações decorrentes do pacto laboral não caracteriza, por si só, dano extrapatrimonial, sendo indispensável a demonstração de que tal fato causou ao empregado transtornos que

excedem o grau de tolerância esperado do homem médio”, pontuou.

No caso do vigilante, embora incontroverso que ele permanecesse em pé, durante o trabalho no posto de serviço, ficou provado que ele gozava de dois intervalos de 20 minutos para descanso, além do intervalo intrajornada de uma hora. “Isso como forma de minimizar eventual desconforto decorrente da posição em pé e conforme acordo firmado com o SRTE/MG”, destacou o juiz.

O julgador ressaltou ainda que é próprio da função do vigilante estar em estado de alerta, em razão da extensa área a ser observada, com a finalidade de garantir a segurança dos usuários, dos empregados e das instalações do shopping. “E isso seria fragilizado caso ele exercesse as funções em posição sentada”, completou.

Sobre o compartilhamento de equipamentos, o juiz reconheceu que não veio ao processo qualquer prova de efetivo dano decorrente desse fato. Assim, o magistrado entendeu que não houve conduta ilícita da empregadora na alegada omissão em disponibilizar local para o autor se sentar, tampouco dano decorrente do compartilhamento de equipamentos, não estando presentes, portanto, os requisitos da responsabilidade civil. Por isso, julgou improcedente o pedido do trabalhador de indenização por danos morais.

Houve recurso e, nesse quesito, a decisão foi mantida pelos julgadores da Primeira Turma do TRT-MG, que julgaram procedente o pedido do reclamante, apenas para acrescentar à condenação o pagamento, como extras, de 15 minutos diários, a título de tempo à disposição, com reflexos em aviso-prévio indenizado, férias + 1/3, 13º salários, repouso semanal remunerado e FGTS + 40%. Há outro recurso aguardando decisão.

Processo: PJe: 0010656-06.2020.5.03.0002

Fonte: TRT 3 REGIÃO

# Hospital de BH fica dispensado de inspeção e autorização para pactuação da jornada de 12x36 horas



Os integrantes da Terceira Turma do TRT-MG, por unanimidade, negaram provimento ao recurso de um porteiro de hospital que trabalhava em jornada 12x36 horas e pretendia receber horas extras acima da 8ª diária e 44ª semanal. Na ação, ele alegou que a jornada seria irregular, assim como o acordo de compensação de jornada, tendo em vista o trabalho em ambiente insalubre. No entanto, o juízo da 42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte considerou válida a jornada expressamente ajustada nos instrumentos normativos apresentados pelo hospital. Deferiu como extras somente as horas trabalhadas acima da 12ª, não pagas ou compensadas, conforme cartões de ponto. A condenação se referiu ao período compreendido entre 3/7/2017 e 1º/9/2020, data do término contratual.

## **Sentença confirmada**

Atuando como relatora, a desembargadora Emília Facchini foi favorável à decisão de primeiro grau. Ela observou, inicialmente, que o contrato de trabalho se manteve em vigor após 11 de novembro 2017, quando começou a vigorar a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista. A magistrada esclareceu que o entendimento majoritário dos julgadores da Turma é no sentido de ser “aplicável a nova lei a partir da vigência”.

No caso, não houve discussão quanto ao trabalho do porteiro em ambiente insalubre, tanto que ele recebia adicional de insalubridade. Também não houve controvérsia quanto à existência de jornada 12x36, a partir de 3 de julho de 2017, conforme previsto em cláusula de acordo coletivo de trabalho.

A desembargadora explicou que, geralmente, conforme previsto no artigo 60 da CLT, em sua redação anterior à Lei nº 13.467/2017, exige-se licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para que seja validado acordo de prorrogação de jornada em atividades insalubres. Entretanto, revendo posicionamento anterior, a relatora passou a entender que, para hospitais, a inspeção e a autorização da autoridade competente para pactuação da jornada de 12x36 horas são dispensáveis, tratando-se de exceção implícita à regra do artigo 60 da CLT, em sua redação anterior.

Na decisão, observou-se que a jornada 12x36 horas não possuía previsão expressa na CLT antes da vigência da Lei 13.467/2017, tendo sido regulada por meio de entendimento jurisprudencial firmado na Súmula 444 do TST, que validava, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, desde que prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Tal modalidade de jornada foi criada justamente para regularizar as atividades em hospitais, por melhor se amoldar às características do serviço no âmbito hospitalar.

## **Jornada reconhecida em hospitais**

Entretanto, a relatora destacou ser notório que a condição insalubre é inerente ao trabalho desenvolvido nesses locais. Dessa forma, para a desembargadora, é evidente que, ao se autorizar a jornada de 12x36 horas em hospitais, estava-se a reconhecer a validade

dessa jornada mesmo no ambiente insalubre hospitalar. Segundo ela, trata-se de exceção implícita à regra do artigo 60 da CLT, em sua redação anterior à Lei 13.467/2017, para trabalho prestado em hospitais.

No caso, foi afastada a aplicação do item VI da Súmula 85 do TST, cujo teor é o seguinte: “Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do artigo 60 da CLT”.

Com relação à exposição dos empregados ao agente insalubre, ponderou-se que a jornada de 12x36 horas é mais benéfica, pois inferior em número médio de horas semanais, se comparado aos empregados que trabalham em jornada padrão legal, de 44 horas semanais. A jornada de 12x36 horas implica a prestação de serviços em uma semana por 48 horas e, na semana seguinte, por 36 horas, o que totaliza média semanal de 42 horas de trabalho.

### **Menor tempo de exposição aos agentes insalubres**

De acordo com a relatora, os efeitos nocivos da insalubridade se concretizam pelo contato do empregado com o agente ao longo do tempo e não pela exposição isolada. Daí a conclusão de que os impactos do agente insalubre, em geral, são reduzidos com a adoção da jornada de 12x36 horas, que diminui o tempo total de contato do trabalhador com as fontes insalubres. A consequente diminuição do risco de contágio ocorre mesmo no caso de risco biológico, com a redução da jornada média semanal, já que os danos do agente insalubre podem ser ocasionados por um único contato, em razão do risco de contrair doenças infectocontagiosas.

### **Dispensa de licença prévia**

Foi atento a essa circunstância que o legislador, por meio da lei reformista, alterou a previsão contida no artigo 60 da CLT, acrescentando ao dispositivo o parágrafo único, o qual estabelece que “excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”. De acordo com a relatora, a norma deixa claro o entendimento do legislador de que a jornada de 12x36 horas, mesmo em ambiente insalubre, não acarreta maior prejuízo à saúde dos trabalhadores em comparação com a jornada padrão, por isso

dispensa-se a licença prévia da autoridade competente.

Como pontuado, a exigência da licença prévia para prorrogação de jornada em atividade insalubre tem por objetivo garantir a integridade da saúde do trabalhador, exigindo-se prévia verificação dos métodos e processos de trabalho para assegurar que o elastecimento da jornada não causará danos ao empregado. Porém, se a jornada pactuada, como no caso do regime de 12x36 horas, resulta em menor exposição à insalubridade, a averiguação das condições de trabalho pela autoridade competente passa a ser dispensável, pois a finalidade da norma fica integralmente respeitada.

Ainda conforme ressaltado, o estipulado nas normas coletivas, sem abrir mão do mínimo irrenunciável pelo trabalhador em lei, deve ser respeitado em sede de direito individual de trabalho, caso contrário, haveria grave interferência na liberdade de negociação coletiva. Adotou-se, assim, entendimento pela validade dos instrumentos normativos da categoria, fruto da autocomposição, nos termos dos artigos 7º, inciso XXVI, e 8º, incisos III e VI, da Constituição da República.

### **Horas extras**

Nesse contexto, frisou-se que, ainda que ausente comprovação da inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma disposta no artigo 60 da CLT, é válida a compensação de horas extras operada, por se tratar de ambiente hospitalar.

Quanto à invalidade do sistema de 12x36 horas, ao argumento de prestação de horas extras habituais, a relatora entendeu que o autor deveria ter provado suas alegações, o que não cuidou de fazer, já que não houve demonstração de prestação de horas extras habituais em montante relevante a invalidar o sistema de compensação.

Com esses fundamentos, o colegiado, acompanhando o voto da relatora, rejeitou o recurso do trabalhador e manteve a sentença que entendeu pelo reconhecimento da validade da norma coletiva e da jornada especial pactuada. O processo já foi arquivado definitivamente.

**Processo: PJe: 0010686-89.2020.5.03.0180 (RO)**

**FONTE: TRT 3 REGIÃO**

# Vigia que trabalhava desarmado não tem reconhecido direito ao adicional de periculosidade



dessa já a Justiça do Trabalho afastou o adicional de periculosidade pretendido por um trabalhador que atuava como vigia de cemitério e do lixão, pertencentes ao município de Itabira. A sentença é do juiz Adriano Antônio Borges, titular da 2ª Vara do Trabalho de Itabira-MG. O magistrado constatou que o vigia trabalhava desarmado e, dessa forma, não tem direito ao adicional de periculosidade, previsto em lei para os vigilantes armados.

O trabalhador afirmou que trabalhou no cemitério e no lixão por cerca de cinco anos, sem portar arma, “tomando conta do patrimônio público”. Reconheceu não ter curso de vigilância armada. Relatou que ficava na guarita de entrada do cemitério e que, quando ouvia algum barulho, circulava para ver o que estava acontecendo, mas nunca teve ocorrência de assalto, furto ou outra violação do patrimônio durante o seu plantão. Afirmou ainda que a orientação da empregadora era no sentido de acionar a polícia em caso de qualquer ocorrência.

A empregadora, uma empresa contratada para prestar serviços ao município, confirmou que o vigia tinha a função de inibir a violação ao patrimônio público. Disse já ter ocorrido tentativa de violação ao patrimônio público de Itabira. Entretanto, acrescentou que os vigias são orientados a chamar a polícia e não a enfrentar os violadores.

Na sentença, o magistrado ressaltou que a questão é de simples resolução e não demanda maiores fundamentos. Nas palavras do julgador: “(...) em regime democrático, cabe ao legislador, muitas vezes, escolher os sujeitos da lei, notadamente aqueles envolvidos em situações especialíssimas, o que não é o caso do autor, que, vigia desarmado, não tem direito ao adicional de periculosidade previsto para os vigilantes, categoria diversa e diferenciada, o que também é o entendimento do TRT mineiro, Súmula 44”.

O juiz ainda ponderou que, conforme apurado, as condições de trabalho do vigia se limitavam a avisar às autoridades em caso de tentativa de violação do patrimônio, o que difere, em muito, do enfrentamento característico da atividade de vigilante armado, esta, sim, geradora do direito ao adicional de periculosidade. Houve recurso, mas os julgadores da Quarta Turma do TRT-MG mantiveram a decisão de primeiro grau. O processo já foi arquivado definitivamente.

**Processo: PJe: 0010204-79.2021.5.03.0060 (RO)**

**FONTE: TRT 3 REGIÃO**



FILIADO  
A  
E

CUT  
CNTV

*Informativo*

# SINDICATO DOS VIGILANTES DO ESTADO DO PIAUÍ

**VIGILANTES DO PIAUÍ IRÃO ÀS URNAS PARA ELEGER NOVA  
DIRETORIA NOS DIAS 08 E 09 DE ABRIL DE 2022**

Edição Nº 002/Março/2022

O SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE SEGURANÇA, E VIGILÂNCIA E SERVIÇOS ORGÂNICOS DE SEGURANÇA DO ESTADO DO PIAUÍ-SINDVIGILANTES/PI, realizará Eleições Sindicais nos Dias 08 e 09 de Abril de 2022, para a Renovação da sua Nova Diretoria, onde estão inseridos o Conselho Fiscal, Delegados, Representantes, e seus respectivos Suplentes.



FILIADO  
A  
E

CUT  
CNTV

**ELEIÇÃO  
SINDICAL  
2022**

**DIAS  
08 E 09 DE ABRIL**



Em conformidade com os dispostos nos artigos 67º a 106º do processo eleitoral contido nos estatutos desta entidade sindical.

O prazo para o registro de chapas encerrou-se no dia 23 de março, este ano está posta ao pleito a chapa “Experiência e Luta Sempre”, encabeçada por André de Sousa Lima, atual presidente do SINDVIGILANTES.

**DIAS 8 E 9 DE ABRIL ELEIÇÃO SINDVIGILANTES-PI  
ASSOCIE-SE AO SEU SINDICATO,  
E GARANTA SEUS DIREITOS! VEM PRA LUTA!**

SINDVIGILANTES-PI -Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Serviços Orgânicos de Segurança - End.: Rua Climério Gonçalves-981-São Pedro

Teresina-Piauí . CEP: 64019-400 . Telefone: (86) 3218-3354

EXPEDIENTE:

ANDRÉ LIMA - PRESIDENTE SINDVIGILANTES-PI - SOCORRO SILVA - JORNALISTA RG PROFISSIONAL DA DRT/PI Nº 0001994

# Empresa pode obrigar uso de máscara na volta ao trabalho presencial?

**Estados estão flexibilizando uso de máscara, mas empresas têm obrigação de zelar por um ambiente seguro para os trabalhadores**



**Empregado que se recusar a usar o acessório poderá ser mandado embora por justa causa**  
FREEPIK/REPRODUÇÃO

Com a diminuição da gravidade e do número de casos de Covid-19, a obrigatoriedade do uso de máscara em locais abertos (ruas, praças e parques) e na maioria dos ambientes fechados começou a ser flexibilizada em alguns estados do Brasil, como São Paulo, Rio e Distrito Federal, entre outros.

Ao mesmo tempo, muitas empresas também estão retomando o trabalho presencial.

**Diante desse contexto, a empresa pode obrigar o funcionário a trabalhar de máscara mesmo diante da flexibilização da máscara por decreto dos governadores?**

A resposta é sim, as empresas podem obrigar o funcionário a usar máscara no ambiente de trabalho, explicam as advogadas ouvidas por esta coluna.

São elas: Adriana Calvo, autora do Manual de Direito do Trabalho e membro da Comissão

de Direito do Trabalho da OAB/SP; Andrea Bucharles, sócia da área trabalhista do escritório Salusse, Marangoni, Parente e Jabur Advogados; e Aparecida Tokumi Hashimoto, sócia do escritório Granadeiro Guimarães Advogados.

De acordo com as especialistas, a lei que rege o Direito do Trabalho é federal e, por esse motivo, um decreto estadual não pode se sobrepor ao que a lei trabalhista exige das empresas. Sendo assim, elas não estão desobrigadas de cumprir as normas de segurança, medicina e higiene do trabalho editadas pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

**Se descumprir essa orientação, a empresa passará a assumir o risco de ser autuada pelo Ministério e também de ser responsabilizada por eventuais danos causados aos trabalhadores**

#### **Normas trabalhistas continuam em vigor**

A advogada Adriana Calvo lembra que a lei 13.979/20, que traz medidas gerais para o enfrentamento da epidemia, prevê o uso obrigatório de máscara de proteção individual. Além disso, essa lei estabelece que os estabelecimentos em funcionamento durante a pandemia de Covid-19 são obrigados a fornecer gratuitamente a seus empregados esse equipamento.

A portaria conjunta 20/2020 estabelece que entre as medidas a serem observadas visando à prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da Covid-19 nos ambientes de trabalho está o uso de máscara durante o trabalho.

E, por fim, a portaria interministerial MPT/MS 14, de janeiro de 2022, alterou o anexo I da portaria conjunta 20/2020, no sentido de que os empregadores “devem incluir” em sua rotina e ambiente de trabalho medidas de prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão do coronavírus.

**Todas estas normas produzem efeitos até o término da declaração de emergência em saúde pública. Por esse motivo, a maioria das empresas está com receio de liberar o uso de máscara no ambiente de trabalho e sofrer fiscalizações por parte dos órgãos públicos**

**Empresas devem zelar por ambiente de trabalho seguro**

A advogada Aparecida Hashimoto também cita a portaria nº 14, de 2020, que foi editada conjuntamente pelos ministros do Trabalho e Previdência, da Saúde e da Agricultura, Abastecimento e Pecuária, a qual prevê as medidas de prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão do novo coronavírus (Covid-19) nos ambientes do trabalho.

Como a lei diz que é um dever das empresas zelar por um meio ambiente de trabalho seguro e saudável e que é direito dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, as advogadas consideram que o empregador deve, sim, continuar mantendo o fornecimento de máscara e a exigência de uso por todos os empregados, principalmente por aqueles que não estão completamente imunizados ou são imunossuprimidos.

**Empresa deve zelar principalmente por todos aqueles que são mais vulneráveis ao desenvolvimento da forma grave da Covid-19**

**Empregado poderá ser demitido por justa causa se não usar a máscara?**

As advogadas entendem que sim, mas primeiramente o empregado deveria ser advertido para que obedecesse às normas da empresa. Essa punição deve ser gradual, com advertência, suspensão e só em último caso a justa causa.

FONTE: R7, Sophia Camargo

# Medida provisória regulamenta teletrabalho e muda regras do auxílio-alimentação

**Proposta determina que auxílio-alimentação seja destinado exclusivamente ao pagamento de refeição em restaurantes ou de gêneros alimentícios**



**MP define teletrabalho como prestação de serviços fora das dependências da empresa**

O Poder Executivo editou a Medida Provisória 1108/22, que regulamenta o teletrabalho. O objetivo, segundo o governo federal, é aumentar a segurança jurídica dessa modalidade de trabalho. A MP também muda regras do auxílio-alimentação (o popular vale-refeição ou vale-alimentação).

A norma define teletrabalho (ou trabalho remoto) como a prestação de serviços fora das dependências da empresa, de maneira preponderante ou híbrida, que, por sua natureza, não pode ser caracterizada como trabalho externo. Entre as regras que foram inseridas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão:

- O teletrabalho deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho;
- O contrato poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repouso legais;
- Trabalhadores com deficiência ou com filhos de até quatro anos completos terão prioridade para as vagas em teletrabalho;
- A presença do trabalhador no ambiente de trabalho para tarefas específicas, ainda que de forma habitual, não descaracteriza o trabalho remoto;

Expediente:

Boletim produzido pela assessoria de comunicação da CNTV

Presidente da CNTV: José Boaventura Santos

Secretário de Imprensa e Divulgação: Gilmário Araújo dos Santos

Colaboração: Jacqueline Barbosa

Diagramação: Aníbal Bispo

- Ao teletrabalhador que reside em localidade diversa da sede da empresa será aplicada a legislação e os acordos coletivos da região onde vive; e

- O regime de trabalho também poderá ser aplicado a aprendizes e estagiários.

## **Auxílio-alimentação**

Em relação ao auxílio-alimentação, a MP 1108/22 determina que ele seja destinado exclusivamente ao pagamento de refeição em restaurantes ou de gêneros alimentícios comprados no comércio.

O governo alega que a regra visa impedir que o auxílio, que tem tratamento tributário favorável, seja destinado à aquisição de produtos não relacionados à alimentação.

A medida provisória também proíbe as empresas de receber descontos na contratação de empresas fornecedoras de tíquetes de alimentação. Hoje, alguns empregadores têm um abatimento no processo de contratação.

O governo afirma que o custo do desconto é, posteriormente, transferido aos restaurantes e supermercados por meio de tarifas mais altas, e destes aos trabalhadores.

Para coibir o uso inadequado do auxílio-alimentação pelos empregadores ou pelas empresas emissoras dos tíquetes, a MP prevê multa entre R\$ 5 mil a R\$ 50 mil, aplicada em dobro em caso de reincidência ou embaraço à fiscalização.

O estabelecimento que comercializa produtos não relacionados ao auxílio-alimentação e a empresa que o credenciou sujeitam-se às mesmas multas.

## **Tramitação**

A MP 1108/22 será analisada agora pelos plenários da Câmara dos Deputados e do Senado.

Reportagem – Janary Júnior

Edição – Rachel Librelon

**Fonte: Agência Câmara de Notícias**

www.cntv.org.br  
cntv@terra.com.br  
(61) 3321-6143

SDS - Edifício Venâncio Junior,  
Térreo, lojas 09-11  
73300-000 Brasília-DF