

## Senado retifica MP para excluir trabalho no domingo

*Por Raphael Di Cunto, Mariana Muniz e Marcelo Ribeiro*

O presidente do Senado, Davi Alcolumbre (DEM-AP), acatou questão de ordem do senador Jaques Wagner (PT-BA) e excluiu, de fato, todos os dispositivos da medida provisória (MP) da Liberdade Econômica que autorizavam professores, funcionários de bancos e do comércio trabalhassem todos os dias da semana, inclusive domingos e feriados, sem precisar de acordo coletivo ou compensações adicionais.

Com a decisão, ficará limitada à portaria da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho que liberou, em julho, o funcionamento de 78 setores do comércio, indústria, educação, agricultura e transportes aos domingos e feriados sem precisar de acordo coletivo da categoria, o que costuma envolver compensações como pagamento extra ou folgas adicionais.

Por emenda aprovada na Câmara, o texto da MP da Liberdade Econômica havia revogado os artigos de uma lei de 2000, que condicionava o funcionamento aos domingos e feriados à negociação com o sindicato, eliminando conflitos entre o dispositivo legal e a iniciativa do Ministério da Economia.

Da mesma forma, o parecer da MP revogava dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de outras leis que proibiam que professores dessem aulas ou aplicassem provas aos domingos, que estabelecimentos de crédito (como agências bancárias) abrissem aos sábados e restrições ao trabalho dos empregados de telefonia aos domingos e feriados. Todos esses temas entraram por emenda do relator, o deputado Jerônimo Goergen (PP-RS).

Com apoio do governo, o deputado do PP tinha proposto ainda liberar o trabalho aos domingos e feriados para todas as categorias, sem exceção, dizendo que isso geraria empregos.

O Senado decidiu declarar prejudicados esses artigos com o argumento de que eram matéria estranha à proposta e que o Supremo Tribunal Federal (STF) já tinha proibido a inclusão dos chamados "jabutis" em MPs. As revogações, porém, continuaram na versão aprovada primeiro pelos senadores e encaminhada à sanção presidencial.

Entidades do comércio e serviços estavam se mobilizando para pedir que o presidente Jair Bolsonaro sancionasse essas revogações, mas Alcolumbre determinou ontem que a MP fosse reescrita e reencaminhada à sanção presidencial.

# INFORME

O deputado Jerônimo Goergen (PP-RS), relator da MP, disse que a situação virou um embate institucional entre Câmara e Senado e que há risco de a proposta ser completamente derrubada. "Estamos atônitos. Estou forçando para ver se o Bolsonaro sanciona logo a lei. Não é mais questões constitucionais, são questões internas", disse.

Os líderes do DEM, MDB e PP na Câmara entraram com mandado de segurança no STF contra a decisão do Senado de declarar prejudicados artigos que tinham sido aprovados pelos deputados sobre o trabalho aos domingos e feriados. Eles argumentam que, como a MP passou por alterações no Senado, o sistema bicameral exige que essas mudanças sejam votadas pela Câmara - que daria a palavra final sobre o projeto.

O caso está nas mãos do ministro Gilmar Mendes, que, na noite de terça-feira, recebeu o presidente da Câmara, Rodrigo Maia (DEM-RJ), e os líderes para discutir o mandado. Segundo o Valor apurou, ele ainda aguarda posicionamento da Advocacia-Geral da União (AGU) antes de decidir.

Alcolumbre disse, no plenário, que tem convicção de que o mandato de segurança será rejeitado "porque não foi uma decisão única do presidente em retirar matéria estranha daquela medida provisória, ao contrário", foi submetida à deliberação do plenário do Senado e aprovada. Bolsonaro tinha até o dia 12 de setembro para sancionar a MP, mas, com o reenvio, o prazo deve ser estendido.

## Companhias abrem espaço para quem se afastou do mercado

*Novos programas recrutam profissionais experientes que deram uma pausa na carreira*

**Por Adriana Fonseca, Para O Valor — São Paulo**

Este mês, começam a trabalhar na PepsiCo cinco profissionais contratados por meio do programa Ready to Return. Foram mais de 3 mil inscritos para cinco vagas em há 4 horas Carreira áreas como recursos humanos, vendas, finanças e operações. A iniciativa, implementada em 2018, tem como objetivo dar oportunidade de reinserção no mercado de trabalho a profissionais experientes que, por algum motivo, deram uma pausa em suas carreiras. "Entendemos que esse processo de retorno pode ser um enorme desafio e, ao mesmo tempo, existem muitos profissionais querendo voltar. Queremos atrair pessoas com diferentes experiências e perfis diversos, que possam trazer à companhia novos olhares sobre os desafios atuais do mercado, contribuir com energia renovada e crescer nos papéis de liderança", afirma Maurício Pordomingo, vice-presidente de RH da PepsiCo.

Na primeira edição do Ready to Return, três pessoas foram contratadas pela multinacional. Engenheira formada pela Universidade de São Paulo (USP), Claudia Rossi foi uma delas. A executiva conta que começou sua carreira como trainee na PwC e, na consultoria, foi crescendo até se tornar gerente de projetos. Depois passou cerca de 12 anos na IBM, sempre

# INFORME

ocupando cargos de liderança. Em 2015, uma reestruturação na área em que ela trabalhava a fez repensar o rumo que sua carreira estava tomando. “Eu iria para uma função que não me parecia desafiadora e, ao mesmo tempo, minhas filhas estavam com 8 e 10 anos, demandando muito a minha presença no cotidiano delas. Por essas duas razões decidi entrar em um sabático”, lembra Claudia.

Nesse período, ela se dedicou intensamente à família, viagens e trabalhos sociais, facilitando atividade de consultoria a mulheres empreendedoras. Além disso, retomou a prática constante de atividade física, que havia ficado de lado com o desenvolvimento da carreira e a maternidade. O plano de Claudia era voltar ao mercado de trabalho em 2019, mas ao se deparar com uma propaganda do Ready to Return, da PepsiCo, viu ali uma oportunidade. “Fiquei interessada porque é um programa que mostra que a empresa respeita o profissional que ficou afastado por um tempo, e promove o seu retorno de forma estruturada”, diz a executiva, que ocupa atualmente o cargo de gerente de produtividade logística.

## ***Escolas criam cursos de olho nas profissões do futuro***

As pessoas que são contratadas pelo Ready to Return passam por uma espécie de treinamento durante dez semanas, recebendo salário e benefícios. Após esse período, há uma avaliação, tanto da companhia quanto do profissional, para ver se a relação de trabalho vai continuar. As três profissionais que ingressaram em 2018 seguem na multinacional. “As pessoas que chegaram pelo programa têm trazido uma grande contribuição e feito a diferença, agregando com suas experiências novas formas de pensar. Acreditamos na diversidade, pois ela nos faz melhores em todos os sentidos”, diz o Pordomingo.

Apesar de as três primeiras contratadas do programa serem mulheres, o Ready to Return não faz restrição de gênero, e é aberto a qualquer profissional que esteja afastado do mercado, por qualquer motivo. Programas de reinserção no mercado de trabalho não são comuns. A iniciativa da PepsiCo, tal qual foi desenhada, é isolada no Brasil, mas há ações pontuais no mercado e em outras companhias que também acabam dando oportunidade de retorno ao trabalho para quem ficou afastado algum tempo. “No Brasil, programas de retorno ao trabalho ainda são muito recentes. É um movimento que caminha a passos lentos, apesar de ser uma prática que já está evoluindo e sendo mais difundida em outros países”, afirma Caroline Cadorin, diretora da consultoria de recrutamento e seleção Hays Brasil.

A consultora explica que esses programas começaram a surgir na última década devido à escassez de talentos e à necessidade de desenvolver uma ferramenta adequada de suporte a profissionais valiosos durante o processo de retorno ao mercado. “Esses programas são uma ótima alternativa para as empresas alcançarem profissionais que já possuem experiência e conhecimento de mercado, e por isso não precisam ser treinados do zero. A expectativa é que o mesmo processo que já vemos em outros países aconteça no Brasil nos próximos anos, e que as empresas se engajem com ações e políticas desse tipo.” Ainda que não seja iniciativa



# INFORME

de uma só empresa, o grupo Mulheres do Varejo, que fomenta uma maior participação feminina nas lideranças das companhias do setor, vem ajudando mulheres a se recolocarem no mercado. Já foram 13 desde a criação do grupo, em 2018 — e algumas delas estavam com dificuldade de se recolocar por terem ficado um tempo afastadas.

Fatima Merlin, uma das fundadoras do Mulheres do Varejo, diz que a prática começou de modo informal. “Somos 280 mulheres engajadas no Telegram e quase 8 mil no LinkedIn, todas varejistas e muitas ocupando cargos de ‘C-Level’, com poder de decisão. Então, passamos a receber currículos de mulheres e a compartilhá-los no grupo, para quem tivesse oportunidade de recolocar essas profissionais”, conta. Ter uma indicação é algo que ajuda. “Existem barreiras para a mulher que ficou afastada, pois ainda existe a ideia de que ela está desatualizada, principalmente se tirou um tempo para se dedicar à maternidade. Há um preconceito maior com quem tem filho pequeno, pois surge o questionamento: ‘será que ela vai ser produtiva?’ São mitos, porque a mulher é dedicada e produtiva. São mitos que precisam ser quebrados”, diz Fatima.

## Licenças ampliadas mantêm vínculo com empregador

***Empresas apoiam afastamento para cuidar de assuntos pessoais para garantir o engajamento do funcionário***

***Por Adriana Fonseca, Para o Valor***

Nos processos de recrutamento da IBM, o fato de um profissional ter se afastado do mercado por um tempo não é relevante. O gerente de recursos humanos Bernardo Marinho diz que isso acontece porque nesse período ele pode ter desenvolvido novas habilidades importantes. “Entendemos que pode, inclusive, ser positivo, dependendo da história de cada um”, afirma. Para evitar que os funcionários saiam da companhia e fiquem afastados por demandas pessoais, por exemplo, a companhia oferece aos funcionários uma licença não remunerada de até três anos. “Temos esse tipo de licença porque entendemos que existem necessidades pessoais incompatíveis com o momento profissional do funcionário. Às vezes, é preciso cuidar de um familiar doente, fazer um curso no exterior para desenvolvimento pessoal ou profissional, tirar um sabático, fazer trabalho voluntário, acompanhar o parceiro que está indo para outro país. As razões são muitas e, se conseguimos conciliar, todo mundo sai ganhando”, afirma Marinho.

Segundo o executivo, esse tipo de política gera engajamento do funcionário, porque ele percebe que a companhia compreende seu momento de vida. Além disso, o profissional traz novas vivências quando volta e, como já tem o conhecimento dos processos e da cultura da empresa, “acaba sendo muito melhor do que contratar alguém de fora”.

# INFORME

Catarina Viegas, executiva da área comercial e de vendas da IBM, aproveitou a licença não remunerada e se ausentou da empresa por oito meses. Nos três primeiros ela se dedicou a um curso em San Diego, nos EUA, e depois passou por mais cinco lugares: Havaí, Filipinas, Indonésia, Nova Zelândia e Austrália. Em alguns lugares, fez trabalho voluntário e morou com refugiados, em outros, conheceu a cultura local passeando. “Eu tinha quase 20 anos de carreira e senti necessidade de ter um tempo para me oxigenar”, conta. “Quando a gente sai do mundo corporativo faz novas conexões, inclusive em nível neural, e isso permite ter ideias mais criativas até para problemas antigos. Esse oxigenar é extremamente rico.” Ao retornar, Catarina não voltou para a mesma vaga. No caso dela, conseguiu até uma promoção, “não de salário”, como ela diz, “mas em abrangência”, já que passou a trabalhar com América Latina, sendo que antes sua função se restringia ao Brasil.

Marinho explica que na IBM é comum as pessoas mudarem de área dentro da companhia — ele mesmo já passou por finanças e operações antes do RH—, então, quando alguém volta de uma licença longa, pode ser realocado onde há vaga disponível. “Uma semana antes de eu voltar da licença, um executivo da IBM me ligou dizendo que me queria no time dele”, conta Catarina, lembrando que a volta à rotina foi tranquila. Marinho diz que o funcionário volta trabalhando normalmente, mas há um pedido para que o gestor direto o acompanhe mais de perto no início, para orientá-lo sobre alguma atualização.

Na Microsoft há outro tipo de licença para evitar que o funcionário se afaste. Chamada de “Family Caregiver”, a licença remunerada permite ao profissional se ausentar até quatro semanas por ano para cuidar de um familiar com problemas de saúde. “Esse benefício representa um marco significativo em nossos esforços para construir uma cultura de diversidade e inclusão”, diz Cristiane Carvalho, diretora de recursos humanos da Microsoft Brasil.

No LinkedIn existe a mesma política e o funcionário pode se ausentar até 40 dias, com uma licença remunerada, para ficar ao lado de um parente doente. “A energia desse colaborador estará direcionada ao familiar, então é melhor que ele fique com essa pessoa”, diz Alexandre Ullmann, head de recursos humanos do LinkedIn.

Além da licença, a Microsoft também diz não ter restrição em contratar profissionais que, por qualquer razão, tenham ficado afastados do mercado. “O período longe pode, inclusive, pode fazer o profissional enxergar determinadas questões de uma maneira muito singular, algo que nós valorizamos.” (AF)

(Fonte: Valor Econômico – 05/09/2019)

## **DECISÕES**

**Valor**  
ECONÔMICO

### **Supremo analisa indenização em acidente de trabalho**

*Por Joice Bacelo*

BRASÍLIA - O Supremo Tribunal Federal (STF) deve concluir nesta quinta-feira o julgamento em que decidirá se o empregador tem a obrigação de indenizar o funcionário por danos decorrentes de acidente de trabalho, no caso de a atividade desenvolvida oferecer riscos. Já há maioria de votos para que o pagamento seja devido pela empresa.

Se confirmar o placar — que está em seis a um — passaria a ser adotada para esses casos a chamada “responsabilidade objetiva”, em que não há a necessidade de comprovação de dolo ou culpa do empregador para que a indenização seja considerada devida.

O julgamento, que começou na tarde de quarta-feira, tem repercussão geral, o que significa que a decisão, depois de proferida, terá de ser seguida por todas as instâncias do Judiciário. Há, segundo a Corte, 325 processos sobre esse tema em tramitação.

O recurso em análise foi apresentado pela Protege - Proteção e Transporte de Valores contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que a condenou a pagar indenização a um vigilante de carro-forte por transtornos psicológicos decorrentes de um assalto (RE 828040).

O TST aplicou ao caso o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Nesse dispositivo consta que há obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos em que “a atividade desenvolvida implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

Para a empresa, porém, a condenação contrariou o artigo 7º da Constituição Federal, que prevê a obrigação de indenizar somente quando há dolo ou culpa, o que afirma não ter ocorrido no caso. A companhia sustenta, no processo, que o assalto foi praticado em via pública e por terceiro.

O ministro Alexandre de Moraes, relator do tema, votou por manter a condenação. Ele considerou o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil compatível com o artigo 7º da Constituição Federal.

# INFORME

“A Constituição estabelece um piso protetivo indenizatório na hipótese de acidente de trabalho”, frisou. “Esse piso protetivo indenizatório permite a cumulação do recebimento do seguro com a indenização dolosa ou culposa no mínimo. Menos do que isso o trabalhador não terá. Mais do que isso depende, como toda a disciplina da responsabilidade civil”, acrescentou.

Alexandre de Moraes chamou a atenção, no entanto, que o artigo 927 deve ser aplicado somente para casos excepcionais. “Não é a regra geral”, disse. Ele propôs que na tese fixada pelos ministros ficasse expresso que a chamada responsabilidade objetiva — quando não precisa comprovar que houve dolo ou culpa para que a indenização seja devida — só cabe para os casos previstos em lei e para aqueles em que a atividade desenvolvida expõe a risco especial e tem potencialidade lesiva.

No caso em análise, exemplificou, a atividade desenvolvida já está enquadrada na CLT como atividade perigosa. “Consta no artigo 193, inciso 2. Não há dúvida de que o risco é inerente à atividade”, enfatizou o relator.

O posicionamento de Alexandre de Moraes foi seguido pelos ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Rosa Weber, Cármen Lúcia e Ricardo Lewandowski. Marco Aurélio foi o único a divergir. O julgamento foi suspenso, no entanto, após o ministro Gilmar Mendes afirmar que tinha um voto “longo e discrepante” ao do relator. Luiz Fux também sinalizou que votaria com a divergência.

O ministro Celso de Mello e o presidente do STF, Dias Toffoli, não estavam presentes na sessão.

A advogada Paula Santone, do Rayes & Fagundes, diz que uma das questões mais polêmicas sobre esse assunto está no fato de identificar se a atividade desenvolvida pelo empregador implica, de fato, risco acima do esperado. “Os Tribunais do Trabalho têm alargado o conceito de atividade de risco, ampliando o alcance de norma de caráter excepcional”, diz. “Há decisões, por exemplo, aplicando a responsabilidade objetiva ao trabalhador doméstico que foi mordido por um cão, trabalhador rural picado por aranha e jóquei que caiu do cavalo.”

Ela acrescenta que as indenizações costumam ser elevadas, principalmente em razão da idade do trabalhador e sequela gerada pelo acidente.



# INFORME

## Novas regras para os domingos no comércio

*Por Andrea Gardano Bucharles Giroldo*

Muitos pensaram que ante a publicação da Portaria 604/19 pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, em 18 junho deste ano, as atividades do comércio em geral estariam livres de quaisquer exigências das autoridades e dos sindicatos para o funcionamento em domingos e feriados.

Posteriormente à publicação da Portaria, sobrevieram as seguidas alterações ao texto da MP 881 (agora PLV 21/2019), que dispunha sobre a liberação do trabalho aos domingos e feriados a todos os setores econômicos. Como já se sabe, as alterações foram suprimidas pelo Senado Federal e o texto encaminhado à sanção presidencial, que deverá ocorrer no próximo dia 12 de setembro, não possui mais os artigos que alteravam as condições para a realização de trabalho em domingos e feriados, hoje previstas no artigo 67 e seguintes, da CLT.

De fato, o PLV 21/2019 não altera expressamente as regras da CLT, mas traz, dentre os seus dispositivos finais, a revogação das regras de funcionamento em domingos e feriados para o comércio em geral, então previstas na Lei nº 10.101/00, fato que causa alarde na comunidade jurídica e, como não poderia deixar de ser, é pauta diária de discussões dos maiores interessados - comerciantes/lojistas, sindicatos e trabalhadores.

Mas são significativas as modificações a serem produzidas pela futura revogação dos dispositivos legais que regulamentam o trabalho em domingos e feriados para o comércio em geral?

***A revogação dos dispositivos previstos na lei não representa liberação indiscriminada para o trabalho aos domingos e feriados***

Ao ampliar o rol de atividades econômicas que passam a ter autorização permanente para o trabalho em domingos e feriados, a Portaria 604/19 fez constar que o comércio em geral estaria contemplado nesta nova condição. Assim, em tese, para a realização do trabalho em domingos e feriados, o comércio estaria submetido somente às regras gerais da CLT, bastando observar algumas poucas condições para que os estabelecimentos comerciais pudessem funcionar, livremente, todos os dias do ano.

Contudo, a autorização dada pela Portaria 604/19, conflita com as regras estabelecidas na Lei nº 10.101/00, que condicionam o trabalho aos domingos e feriados à observância da legislação municipal bem como às regras para autorização dos estabelecimentos contidas em Convenções Coletivas de Trabalho.



# INFORME

No conflito entre as duas normas jurídicas de mesma hierarquia deve prevalecer a mais específica, pelo que se conclui que as regras da Lei nº 10.101/00 (específicas para o comércio em geral) se sobrepõem àquelas estabelecidas na CLT (de ordem geral). Portanto, apesar de o comércio gozar de autorização permanente dada pela Portaria 604/19, em verdade essa autorização somente será eficaz se houver a confirmação da revogação dos dispositivos legais mencionados na PLV 21/2019.

Ainda assim, a revogação dos dispositivos previstos na lei não representa uma liberação indiscriminada para o trabalho aos domingos e feriados no comércio em geral. Os municípios ainda possuem a prerrogativa para estabelecer as regras de funcionamento do comércio nesses dias, conforme dispõe a Súmula vinculante nº 38, do STF. As regras municipais deverão, entretanto, estar harmonizadas com a CLT, visto que a legislação federal consigna a vedação do estabelecimento de condições que impeçam o funcionamento do comércio em tais dias. Nesse aspecto, espera-se que o princípio da livre iniciativa privada seja prestigiado.

Logo, na hipótese de a presidência da República sancionar integralmente o texto que lhe foi remetido pelo Senado Federal, as leis municipais que condicionam o funcionamento do comércio à existência de autorizações em convenções coletivas de trabalho deverão ser revistas, como ocorre com a lei do município de São Paulo, por exemplo.

Quanto aos sindicatos, estes continuarão exercendo o papel que devem cumprir de acordo com o artigo 8º, da Constituição Federal, que é o de defesa dos interesses das categorias que representam. Essa defesa, contudo, estará restrita às condições relacionadas às regras a serem observadas pelas empresas em relação aos empregados que trabalharem nesses dias, como o estabelecimento de valores superiores ao salário normal, inclusão de folgas adicionais, vedação de compensação de horas, adicional diferenciado para horas extras, limite de horas de trabalho nesses dias, dentre outras condições, já que a autorização para o funcionamento do estabelecimento e para a realização do trabalho não mais poderá ser objeto de aprovação ou de condição, por parte das entidades sindicais.

Quis a ironia do destino que a revogação dos dispositivos da Lei nº 10.101/00 recaísse no mês da data-base de grande parte dos comerciários no Brasil, que estão, nesse momento, apresentando as suas pautas com reivindicações para os próximos 12 meses. Somente o tempo dirá se as novas alterações efetivamente mudaram as condições para a realização do trabalho em domingos e feriados para uma das categorias que mais emprega no país.

***Andrea Gardano Bucharles Giroldo é sócia da área trabalhista do Salusse, Marangoni, Parente e Jabur Advogados Mestranda em Direito dos Negócios (FGV-SP)***

# INFORME

*Este artigo reflete as opiniões do autor, e não do jornal Valor Econômico. O jornal não se responsabiliza e nem pode ser responsabilizado pelas informações acima ou por prejuízos de qualquer natureza em decorrência do uso dessas informações*

## DESTAQUES

### *Dano moral coletivo*

A Companhia Brasileira de Distribuição (Hipermercado Extra) e a Novasoc Comercial conseguiram reduzir para R\$ 300 mil o valor da indenização por dano moral coletivo a que foram condenadas em razão do descumprimento de normas de saúde e de segurança do trabalho.

Para a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o valor de R\$ 1,5 milhão arbitrado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais foi desproporcional aos fins compensatórios e punitivos da condenação (RR-21 74-66.2011.5.03.0008).

No caso, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública contra as empresas com base na constatação de descumprimento reiterado das normas trabalhistas nos estabelecimentos das empresas em Minas.

Entre as irregularidades apontadas estavam a extrapolação da jornada de forma injustificada, o desrespeito aos intervalos intrajornada e interjornada e à hora noturna reduzida e a não concessão regular de descanso semanal remunerado.

Segundo o MPT, essas condutas impedem a recomposição física e psicológica dos empregados e os privam do direito ao lazer e à convivência familiar.

(Fonte: Valor Econômico – 05/09/2019)