

WEBINAR QUESTÕES DO COTIDIANO TRABALHISTA MARÇO DE 2026

A Nazario & Nazario Advogados Associados apresenta um Webinar sobre a conduta recomendada na aplicação legislativa nas rotinas trabalhistas. Os materiais são elaborados a partir do conjunto de questionamentos formulados e direcionados por seus clientes.

A Nazario & Nazario Advogados Associados desenvolveu um material e apresenta um Webinar sobre situações e dúvidas inerentes ao cotidiano das relações derivadas do contrato de trabalho e a conduta recomendada em cada uma das situações com base no ordenamento jurídico e entendimento do judiciário trabalhista.

PROGRAMA:

- ✓ **A licença maternidade e a estabilidade gestante nas situações de nascimento prematuro;**
- ✓ **A síndrome de burnout como doença ocupacional;**
- ✓ **Atestado médico ou comprovante de comparecimento como identificar as diferenças;**
- ✓ **Empregada gestante que desempenha atividade insalubre, como proceder?;**
- ✓ **Exame de mudança de função qual a conduta;**
- ✓ **Limbo previdenciário, conduta e cuidados para evitar a ocorrência;**
- ✓ **O aviso prévio e o tempo de contrato;**
- ✓ **Atestado médico no momento de encerramento do período de experiência;**

 <https://www.linkedin.com/in/nazario-e-nazario-advogados-associados-073234282/>

 <https://www.nazarioadvogados.com.br/>

A LICENÇA MATERNIDADE E A ESTABILIDADE GESTANTE NAS SITUAÇÕES DE NASCIMENTO PREMATURO

Em abril do corrente ano, em Sessão Virtual, o Supremo Tribunal Federal, ratificou, por maioria de votos a medida cautelar concedida pelo ministro Édson Fachin na ADI 6327, *"a fim de conferir interpretação conforme a Constituição ao artigo 392, § 1º, da CLT, assim como ao artigo 71 da Lei nº 8.213/91 e, por arrastamento, ao artigo 93 do seu Regulamento (Decreto nº 3.048/99), e assim assentar (com fundamento no bloco constitucional e convencional de normas protetivas constante das razões sistemáticas antes explicitadas) a necessidade de prorrogar o benefício, bem como considerar como termo inicial da licença-maternidade e do respectivo salário-maternidade a alta hospitalar do recém-nascido e/ou de sua mãe, o que ocorrer por último, quando o período de internação exceder as duas semanas previstas no art. 392, § 2º, da CLT, e no art. 93, § 3º, do Decreto nº 3.048/99"*.

A decisão proferida foi divulgada como ampliação da licença-maternidade para os casos de ocorrência de partos prematuros, no entanto, efetivamente a decisão é muito mais ampla, estendendo a licença-maternidade para todos os casos em que a alta hospitalar, seja da mãe, seja do recém-nascido, venha a ocorrer depois de duas semanas após o parto, período que já seria ressalvado pelo parágrafo 2º do artigo 392 da CLT.

No entanto, questão que se apresenta é em relação a aplicação da estabilidade da empregada neste contexto, uma vez que a ampliação da licença maternidade por vezes pode inclusive ultrapassar o prazo fixado na alínea "b", do inciso II do artigo 10 da ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Em ordenamento lógico, de que a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal incorpora o período de internação a licença maternidade para assegurar a convivência da mãe com o recém-nascido e vice e versa.

Em relação a estabilidade gestante o legislador fixou: *fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.*

Sendo assim, da análise conjunta da decisão e do dispositivo, se depreende que se aplica a empregada gestante em caso de nascimento prematuro a circunstância cujo término ocorrer por último, ou seja, caso o período de internação acrescido a licença supere os cinco meses assegurados de estabilidade este deve ser observado, assim como, em contrário senso, se a licença encerrar antes da estabilidade resta esta aplicada.

A situação decorre do fato de que o marco temporal para a contagem nesta circunstância é distinto, pois a licença de 120 dias tem início a partir da alta médica enquanto a estabilidade da empregada gestante está vinculada ao nascimento da criança.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

A SÍNDROME DE BURNOUT COMO DOENÇA OCUPACIONAL SOMENTE PODE SER ASSIM CONSIDERADA MEDIANTE LAUDO MÉDICO.

A Síndrome de Burnout, a partir de 1º de janeiro de 2022, passou a ser classificada como doença do trabalho pela Organização Mundial de Saúde. Anteriormente classificada transtorno psiquiátrico, a síndrome deste janeiro é tida como *"estresse crônico de trabalho que não foi administrado com sucesso"*.

No país, segundo dados do Ministério da Saúde, a principal causa da doença é de fato o excesso de trabalho, o que faz com que a síndrome se manifeste com mais frequência entre profissionais que desenvolvem sua atividade laboral sob pressão, como médicos, enfermeiros, professores e policiais, entre outros.

No entanto, insta consignar que o simples diagnóstico não importa na responsabilização do empregador, seja na via administrativa ou através de reclamação na Justiça do Trabalho. Tal condição deve, necessariamente, ser embasada em um laudo médico que comprove que o empregado sofre com a síndrome, além do seu histórico e da avaliação do ambiente onde desenvolve suas atividades profissionais.

É necessário que se estabeleça o nexo causal, elencando informações que comprovem a deterioração emocional do empregado e a presença dos fatores causadores da síndrome, como assédio moral, metas excessivas ou cobranças feitas de forma agressiva, além de competitividade. Dessa forma, a reclassificação da patologia exige que os empregadores adotem medidas para prevenir o desgaste de seus empregados, assegurando proatividade preventiva.

No contexto de inobservância a conduta e prevenção, considerando a reclassificação da patologia para considerar a Síndrome de Burnout como uma doença ocupacional de origem ocupacional, o empregador deve emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), tal como estabelecido na Lei 8.213/1991, sendo ainda assegurado ao empregado, após a alta médica, a estabilidade provisória no emprego por 12 meses.

Por derradeiro, ações sobre a matéria já tramitam no judiciário trabalhista, recentemente o Tribunal Regional do Trabalho anulou a sentença de primeiro grau, onde o Juiz de origem rejeitou a produção de prova pericial. O Tribunal na análise do recurso interposto anulou a sentença que deferiu a condição de doença ocupacional de empregada acometida pela enfermidade.

A desembargadora relatou em sua manifestação de voto: *"Somente através da perícia médica podem ser analisadas as mais variadas patologias que possam estar relacionadas, direta ou indiretamente, com o labor prestado pelo trabalhador, bem como a existência, ou não, de outros fatores no surgimento/agravamento da doença, e, ainda, a quantificação das lesões identificadas com a verificação de possível redução da capacidade laborativa. Trata-se, portanto, de matéria de ordem técnica, que refoge ao conhecimento do magistrado".*

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

ATESTADO MÉDICO OU COMPROVANTE DE COMPARECIMENTO, COMO DIFERENCIAR O DOCUMENTO APRESENTADO.

Dúvida recorrente no dia a dia das relações de trabalho é se um documento apresentado pelo empregado é atestado médico ou simples comprovação da ausência deste durante a jornada laboral a qual está submetido.

O atestado médico, como a própria definição estipula, é documento emitido por profissional médico que atesta a incapacidade para o trabalho do empregado por determinado período em decorrência do acometimento por enfermidade que lhe impossibilita a prestação laboral. Destaca-se que o documento deve conter a estipulação de que o paciente está incapacitado para o trabalho, o período de incapacidade e o carimbo e assinatura do profissional emissor do documento. O Conselho Federal de Medicina aprovou a Resolução nº 1819, que proíbe a inclusão da CID nos atestados médicos, em alguns casos. Além disso o artigo 73 do Código de Ética Médica diz que é vedado ao profissional médico *"Revelar fato de que tenha conhecimento em virtude do exercício de sua profissão, salvo por motivo justo, dever legal ou consentimento, por escrito, do paciente."*

Já o comprovante, justifica seu comparecimento para consulta ou procedimento em determinado período da jornada do empregado, e mesmo que por período relativamente maior que possa abranger parte do dia para que permaneça em observação por exemplo, não se reveste de capacidade para abonar a ausência se não atestada a incapacidade por enfermidade de maneira expressa. O comprovante pode ser assinado por profissional não médico, como enfermeira, secretária dentre outros.

Mesmo que por vezes não seja possível adequar ao caso concreto as definições de comprovante descritas acima, as vezes pelo formato do documento emitido, ou ainda pelo preenchimento de forma a dificultar a identificação, é primordial a aplicação do bom senso, verificar a compatibilidade do período no qual o documento refere atendimento em relação ao período em que o empregado se manteve ausente da jornada de trabalho. Nos casos onde a incompatibilidade é

significativa, o documento não deve ser considerado sequer como justificativa, enquadrando-se a situação como falta ao trabalho com reflexos no repouso remunerado do empregado.

Os atestados médicos adequados a descrição apresentada abonam a ausência do empregado em sua integralidade.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

EMPREGADA GESTANTE QUE DESEMPENHA ATIVIDADE INSALUBRE, RE- LOCAÇÃO OU AFASTAMENTO POR LICENÇA MATERNIDADE?

A condição de gestante da empregada proporciona impacto ao contrato de trabalho a partir da constatação da gravidez até o encerramento da estabilidade provisória assegurada.

Em que pese a Lei 13.467/2017 estar prestes a completar oito anos no mês de novembro próximo, muitas de suas inovações ainda geram dúvidas em relação à aplicação no cotidiano das rotinas de trabalho.

Dúvida recorrente é em relação a empregada gestante que desempenha suas atividades laborais exposta a agentes insalubres, uma vez que é vedado o trabalho sob estas condições devido a gravidez.

Com o advento da Lei 13.497/2017 e a inserção do art. 394-A na Consolidação das Leis do Trabalho apresentam-se duas possibilidades para aplicação no caso em concreto:

Inicialmente o empregador pode realocar a empregada gestante temporariamente para outra função onde a condição de trabalho seja salubre, contudo, cumpre destacar que neste caso específico, apesar de não mais prestar trabalho em condições insalubres a empregada gestante segue fazendo jus a percepção do adicional de insalubridade pago anteriormente.

Subsidiariamente, caso não seja possível realocar a empregada gestante, esta deve ser afastada das suas atividades e neste caso *a hipótese será considerada como grávidas de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade*, conforme redação do parágrafo 3º do artigo 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Neste caso a licença maternidade e o salário-maternidade por consequência tem início no momento da constatação pela empregada da sua condição de gestante e da informação ao empregador. O valor pago a este título para a empregada gestante deve ser compensado na guia mensal de recolhimento da contribuição previdenciária.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

O ENQUADRAMENTO SINDICAL NA MODALIDADE DE TELETRABALHO.

O advento da Lei 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, apresentou um conjunto de inovações, dentre elas o regramento do regime de teletrabalho, especificamente nos artigos 75-A a 75-E da CLT. A modalidade se caracteriza pela prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, e é regulado, via de regra, por todas as normas atinentes ao contrato de trabalho. As exceções previstas em lei são a necessidade de que se conste tal modalidade no contrato de trabalho de forma expressa e a ausência de controle de jornada, conforme prescrição do artigo 62, III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Mais recentemente, a partir da necessidade de adoção de medidas de restrição de circulação de pessoas e isolamento social pelas autoridades sanitárias em virtude da pandemia do covid-19 passou a ser utilizada de forma mais intensa e em larga profusão e acompanhado do maior contingente de empregados atuando nesta modalidade surgem, por consequência, dúvidas para diversas questões não contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou por qualquer outra norma.

Dentre as incertezas, há um tema não contemplado de forma clara na legislação e que proporciona um debate de grande importância: o enquadramento sindical e a consequente aplicação dos instrumentos coletivos adequados ao contrato em regime de teletrabalho.

Via de regra, o enquadramento sindical é realizado considerando dois fatores: atividade econômica preponderante da empresa (salvo nos casos de categoria diferenciada), e princípio da territorialidade, isto é, o local da prestação de serviços. A questão central da discussão prevalece, então, sobre quais normas coletivas devem ser aplicadas aos contratos na modalidade de teletrabalho quando o empregado reside em localidade diversa da empresa, ou seja, quando não há matriz, filial ou estabelecimento empresarial na mesma localidade da residência do empregado contratado.

A legislação, como referido anteriormente, não contempla tal hipótese e não é possível encontrar, ainda, jurisprudências específicas sobre a temática, tendo em vis-

ta a circunstância de que a prática vem sendo mais comumente adotada com os avanços tecnológicos recentes, e, mais ainda com a necessidade de distanciamento social provocada pela pandemia do covid-19.

Geralmente, quando se trata de empresas com empregados que prestam serviços presencialmente em diversas localidades, a maior parte da jurisprudência é no sentido de se respeitar especificamente o princípio da territorialidade e, à vista disso, praticar as normas coletivas do local da prestação de serviços.

É notório que a premissa da territorialidade foi estipulada com o propósito de amoldar a realidade do trabalhador à do local em que subsiste e trabalha, tomando em conta a circunstância da prestação de serviços de maneira presencial, em estabelecimentos da empresa ou nas redondezas onde se situam, respeitando-se, não somente o custo de vida da região, mas também os valores e costumes locais.

Nesse contexto, e considerando as mudanças pelas quais as relações de trabalho estão sendo submetidas a partir do aumento significativo do uso da tecnologia e, diante das circunstâncias recentes, com a necessidade de restrição de circulação de pessoas e isolamento social, há que se considerar a diminuição da aplicabilidade do princípio da territorialidade.

Cumpram-se igualmente que o Tribunal Superior do Trabalho expressou entendimento, através do Enunciado 374, que *"empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria"*, afastando a aplicação de normas coletivas que tenham sido pactuadas sem a atuação de sindicato que representasse o empregador nas negociações. À vista disso, e utilizando o entendimento expresso pelo Tribunal de forma analógica, existiria um embaraço para a identificação do instrumento coletivo aplicável a cada contrato de trabalho, uma vez que empregador naturalmente não estaria representada por todos os sindicatos de cada localidade de residência de empregados que morassem em locais diversos.

Por derradeiro, ainda que momentaneamente não exista, legislação expressa ou entendimento sumulado a respeito, a moderação na utilização do princípio da ter-

ritorialidade aparenta, de fato, o recurso mais factível. Sendo assim, entende-se que o enquadramento sindical deve ser praticado pela localidade da matriz da empresa ou filial pela qual o empregado foi contratado, constituindo, assim, mais uma circunstância excepcional nos preceitos que regem a modalidade do teletrabalho.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

EXAME MÉDICO DE MUDANÇA DE FUNÇÃO: QUANDO ELE SE FAZ OBRIGATÓRIO?

Questionamento recorrente na rotina cotidiana das relações de trabalho se refere a necessidade e/ou obrigatoriedade da realização de exame médico no momento da mudança de função do empregado.

Cumprir destacar que o empregador deve observar as disposições estipuladas nos laudos técnicos elaborados em observância às especificidades do empreendimento empresarial.

A realização do exame médico de mudança de função deverá ser efetuado sempre que houver a alteração da função contratada do empregado ou ainda ocorrer a transferência de local ou setor de trabalho, contudo, é necessário igualmente que haja alteração nos riscos ocupacionais e/ou ambientais aos quais o empregado estará exposto em relação as condições laborais anteriores.

A realização deste exame objetiva avaliar se o empregado dispõe da aptidão necessária para exercer a nova função e se o exercício desta não poderá provocar prejuízos à sua saúde.

O exame médico de mudança de função do empregado deverá ser realizado antes que a mudança seja efetivada.

A realização do exame médico de mudança de função está prevista na NR 7 que dispõe:

7.4.3.4.1 Para fins desta NR, entende-se por mudança de função toda e qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou de setor que implique a exposição do trabalhador a risco diferente daquele a que estava exposto antes da mudança.

Dessa forma, o empregador deverá observar no momento em que houver alteração da função contratual ou do ambiente de prestação laboral do empregado, e a mudança proporcionar modificação das condições as quais o empregado estava

submetido anteriormente, deverá ser realizado o exame médico de mudança de função do empregado.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

LIMBO PREVIDENCIÁRIO: CONDUTA E CUIDADOS PARA EVITAR A GERAÇÃO DE PASSIVO TRABALHISTA.

No âmbito das relações contratuais do trabalho, quando o empregado é acometido por enfermidade ou sofre acidente de trabalho, após os primeiros quinze dias de afastamento, na condição de segurado este é encaminhado ao benefício previdenciário por auxílio-doença ou acidentário e a responsabilidade pela remuneração neste período incumbe ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, configura-se assim a suspensão temporária do contrato de trabalho.

A partir do momento em que acessa o benefício previdenciário o empregado segurado é submetido periodicamente à perícia médica da autarquia previdenciária e, conforme a circunstância é conferido ao empregado segurado a condição de retorno às atividades laborais através da alta médica.

De posse da alta médica o empregador encaminha o empregado à análise do médico do trabalho para a realização de exame médico de retorno e, não raras vezes, o resultado da avaliação diverge da conclusão da perícia médica, não viabilizando a aptidão para o retorno as atividades laborais. Esse conflito gera o denominado “limbo previdenciário”.

O denominado limbo previdenciário se caracteriza pelo período em que o empregador e o INSS discordam acerca da alta médica do empregado, não sendo possível o retorno deste às atividades laborais. Durante esse tempo, o empregado fica sem receber de nenhuma remuneração das partes.

Para que não haja responsabilização do empregador no que se refere ao ônus da remuneração durante este período é necessário observar algumas condutas.

O entendimento jurisprudencial converge no sentido de que, a partir da alta previdenciária, encerra a suspensão do contrato de trabalho do empregado beneficiário, devolvendo a obrigação de pagar os salários ao empregador ou lhe compete autorizar o retorno do empregado as suas funções.

Transcreve-se a ementa de dois julgados que versam sobre a temática:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. PERÍODO DE LIMBO TRABALHISTA PREVIDENCIÁRIO. A responsabilidade pelo pagamento dos salários do período do limbo jurídico-trabalhista é da empregadora, quando esta se recusa a reintegrar a reclamante ao emprego, após a alta previdenciária. Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020369-32.2020.5.04.0663 ROT, em 07/04/2022, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse)

EMENTA LIMBO JURÍDICO. Não se pode admitir que o empregado permaneça sem o recebimento dos salários e sem a percepção de auxílio-doença, sob pena de permanecer em um verdadeiro limbo jurídico. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020678-35.2019.5.04.0551 ROT, em 26/09/2021, Desembargador Ricardo Carvalho Fraga)

O fundamento desse entendimento jurisprudencial norteia-se na compreensão de que o ato da autarquia previdenciária goza de presunção relativa de legitimidade e veracidade, prevalecendo sobre as decisões dos médicos das empresas.

Nesse contexto, incumbe ao empregador acautelar-se para evitar a constituição de significativo passivo trabalhista. Neste cenário, vislumbra-se duas condutas pertinentes.

Inicialmente, deve considerar o empregador a possibilidade de readaptar o empregado a outra função que se adapte ao estado de saúde deste, sem ensejar em agravamento das condições apresentadas.

Na hipótese onde o médico do trabalho conceda aptidão para o retorno às atividades laborais, mas o próprio empregado entender não reunir condições físicas e clínicas para o retorno ao trabalho, deve o empregador requerer que ele declare essa circunstância e, posteriormente, orientá-lo a recorrer da alta médica fornecida pelo médico perito ou ainda, de acordo com o contexto do caso em concreto procure um profissional do direito especializado na área para a busca da concessão do benefício através de ajuizamento de ação contra a autarquia previdenciária.

A ocorrência de recusa do empregado em retomar as suas atividades apesar da aptidão na perícia médica e no exame de retorno não se amolda ao denominado "limbo previdenciário".

Orienta-se também o empregador que se certifique de reunir elementos comprobatórios de que autorizou o empregado a retornar para suas atividades laborais e que este se recusou, mesmo tendo suas funções readequadas, utilizando-se de notificações ou outro meio de demonstre a boa-fé em resolver a situação do empregado. Para evitar condenações em decorrência do período do limbo previdenciário, o empregador deve buscar soluções efetivas para solucionar a situação, a fim de minimizar seus eventuais prejuízos e os do empregado que estava afastado nessa condição.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

O AVISO PRÉVIO, MESMO QUE INDENIZADO, INTEGRA O CONTRATO DE TRABALHO PARA TODOS OS SEUS EFEITOS?

No desenvolvimento das rotinas das relações de trabalho, não raras vezes surgem dúvidas em relação ao instituto do aviso prévio.

Aviso prévio nada mais é do que a comunicação formal de que uma das partes do contrato de trabalho deseja rescindi-lo sem justa causa, é um direito recíproco pois uma parte concede a outra, dependendo de que parte a iniciativa.

Frequentemente surge uma dúvida pontual que se refere a incorporação do período de aviso prévio ao contrato de trabalho, ainda que indenizado.

A resposta é afirmativa, sim o aviso prévio integra o contrato de trabalho para todos os seus efeitos e tal condição encontra amparo nos termos do artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho que estipula:

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

Em igual sentido a Orientação Jurisprudencial nº 82 do SBDI do Tribunal Superior do Trabalho disciplina:

OJ nº 82 do SBDI-1 – TST - AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS (inserida em 28.04.1997) A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

Ou seja, resta claro que o período de aviso prévio projeta a data de encerramento do contrato de trabalho para a data a termo do aviso prévio.

Por derradeiro, cumpre destacar que os três dias adicionais ao aviso prévio por ano de serviço prestado pelo empregado ao empregador igualmente integram o contrato de trabalho para todos os seus efeitos.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

TÉRMINO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA DE EMPREGADO AFASTADO POR ATESTADO MÉDICO

Questionamento recorrente, praticamente diário, no cotidiano das relações de trabalho se refere ao atestado médico concedido no período final do contrato de experiência, onde em alguns casos ultrapassa a data previamente estabelecida para o seu término: Qual a conduta? O contrato por prazo determinado se encerra normalmente ou prorroga o prazo?

Inicialmente cumpre destacar o conceito de dois institutos: a interrupção do contrato de trabalho e a suspensão do contrato de trabalho.

Na ocorrência da suspensão do contrato de trabalho as partes, contratante e contratado estão desobrigados mutuamente não havendo obrigação da prestação de serviços pelo empregado e tampouco da contraprestação pecuniária pelo empregador, como exemplo podemos citar o afastamento por benefício de auxílio-doença previdenciário. Ou seja, o contrato não produz nenhum efeito jurídico.

Já na ocorrência da interrupção do contrato de trabalho o empregado não está obrigado à prestação de serviços, contudo o empregador segue obrigado a contraprestação pecuniária, como exemplo podemos citar o afastamento por concessão de férias ou atestado médico.

Dito isto, ressalta-se que de acordo com o art. 443, § 2º, alínea "c", da Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de experiência é um contrato a prazo determinado, que tem por finalidade dar mútuo conhecimento às partes contratantes, as quais, durante um período prefixado, analisam as condições em que a relação de emprego ocorre e sua intenção de dar ou não continuidade ao contrato. Conforme art. 445, da CLT, a duração do contrato de experiência é de no máximo 90 dias. Melhor dizendo, a data a termo, do vencimento do contrato de experiência é de conhecimento das partes por ocasião da pactuação e celebração do instrumento contratual.

Sendo assim, ainda que o empregado seja declarado como impossibilitado de exercer as atividades laborais por determinado período por atestado médico e o contrato for interrompido e este afastamento ultrapasse a data de vencimento, ao empregador incumbe unicamente a responsabilidade pela remuneração dos dias abrangidos pelo contrato, aqueles que extrapolam o vencimento não serão remunerados. Ou seja a rescisão encerra a interrupção do contrato de trabalho.

Ressalva a esta situação o contexto onde o afastamento do empregado superar 15 dias e ensejar no afastamento por benefício previdenciário de auxílio-doença, circunstância em que ocorre a suspensão do contrato de trabalho desde o primeiro dos quinze dias iniciais de afastamento e dessa forma descontinuando a contagem do prazo de experiência até a alta médica e retorno às atividades laborais, momento em que a fluência do contrato de experiência será retomada podendo o empregado ser dispensado por término de contrato quando da integralização do prazo determinado para a experiência.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711

TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO FORA DO HORÁRIO DE EXPEDIENTE É CONSIDERADO TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR.

A partir da obrigatoriedade da prestação da informação dos treinamentos inerentes a Saúde e Segurança do Trabalho conforme exigência das Normas Reguladoras de acordo com os riscos existentes nas atividades desenvolvidas, surge o questionamento em relação a necessidade da realização destes cursos obrigatórios fora da jornada de trabalho dos empregados e a sua remuneração como horas extras ou não.

De acordo com a redação normativa do art. 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente registrada.

Sendo assim, ainda que a realização dos treinamentos e reciclagens atendam a um diploma legal, o tempo despendido pelo empregado, sejam as capacitações ministradas na empresa ou nas dependências de terceiros, cuja frequência seja exigida pelo empregador, em outras palavras, obrigatória, constitui tempo à disposição do empregador e, à vista disso, deve ser considerado no cômputo da jornada de trabalho dos empregados.

Dessa forma, em não sendo possível realizar estes treinamentos durante o expediente e o tempo de frequência do empregado exceder à sua jornada normal de trabalho, este período será considerado tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, e por consequência este período além do limite legal deverá ser remunerado como jornada extraordinária ou proporcionada a compensação paritária deste tempo, compensação que pode ser prévia ou posterior a depender do ajuste entre as partes.

CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832

NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711