



Direito do Trabalho: Cenário de incertezas marcou o ano de 2021

Com toda certeza, o ano de 2021 não passará despercebido em relação ao cenário legislativo e jurisprudencial na seara trabalhista. O primeiro semestre desse ano foi bem movimentado em razão dos reflexos da pandemia do coronavírus. Logo no início do ano criou-se um cenário de incerteza com relação às consequências da recusa de empregados em receber a vacina destinada à imunização da Covid-19. O que mais se almejava era orientação e segurança jurídica sobre os limites dessa relação: o empregador pode demitir por justa causa?

RETROSPECTIVA



O Ministério Público do Trabalho publicou em janeiro um

guia técnico sinalizando pela possibilidade da dispensa em razão da recusa do trabalhador em vacinar-se e alguns tribunais mantiveram as justas causas aplicadas por empresas. O tema voltou à cena no final de 2021. Uma grande polêmica se deu em torno da Portaria 620, editada pelo governo federal, que proibia a dispensa por justa causa dos não vacinados e a exigência do passaporte vacinal. Tal portaria foi muito criticada e teve seus efeitos suspensos pelo STF.

A Lei nº 14.128/21 foi publicada e criou uma compensação financeira a ser paga pela União aos profissionais de saúde eventualmente incapacitados pelo contato direto com o coronavírus no ambiente de trabalho. Também foram editados pelo governo federal novos programas emergenciais em socorro ao ambiente de negócios. As Medidas Provisórias nºs 1.045/2021 e 1.046/2021 regularam temas como: redução proporcional de jornada de trabalho e salário, suspensão temporária do contrato de trabalho, teletrabalho, antecipação de férias, banco de horas e suspensão de exigências administrativas, entre outros temas.

Outra lei polêmica foi a 14.151/21, que determinou o afastamento da empregada gestante do labor presencial, permitindo o *home office*, sem prejuízo da remuneração. A medida impôs ao empregador o ônus de suportar o pagamento do salário dessas empregadas, sem direito à contraprestação pelos serviços. Diversas empresas ajuizaram ações no intuito de imputar ao INSS o ônus desse pagamento. Algumas decisões favoráveis repercutiram nacionalmente e, atualmente, se apresentam como uma saída ao empresário com trabalhadoras nessa situação.



Também no primeiro semestre o Supremo Tribunal Federal iniciou o julgamento de vários temas decisivos para o Direito do Trabalho, mas que ainda estão sem conclusão, e são esperados para 2022.

O Tema 638 trata da possibilidade de dispensa coletiva por parte do empregador, sem participação do sindicato. Embora o julgamento não tenha finalizado, o ministro Marco Aurélio entendeu desnecessária a participação sindical nesses casos, entendimento seguido por outros dois ministros.

A ADI 5.994, que trata da inconstitucionalidade da escala 12 x 36 por meio de acordo individual também foi pautada. O relator votou no sentido de declarar a inconstitucionalidade do artigo 59-A da CLT, que faculta a previsão da jornada por acordo individual.

Outro tema de grande relevância diz respeito à constitucionalidade da chamada Lei do Motorista. Na ADI 5.322, são questionados diversos dispositivos referentes à jornada, exames toxicológicos e outros temas envolvendo a categoria. Esses temas, juntamente com o Tema 1.046 (ARE 1.121.633), em que se discute a validade de norma coletiva que restringe ou limita direito trabalhista não assegurado constitucionalmente — que também não foi incluído em pauta — são muito esperados para o próximo ano.

A Corte Suprema julgou ainda a ADC 58 quanto aos índices de correção monetária aplicados aos débitos trabalhistas. A decisão foi disponibilizada no final do ano de 2020, porém, a publicação do acórdão apenas ocorreu em abril deste ano. Foi declarada a inconstitucionalidade da aplicação da TR para atualização dos créditos trabalhistas e definidos novos critérios para atualização, aplicando o IPCA-E na fase pré-judicial e a Selic na fase processual, afastando o cômputo de juros de 1% ao mês.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho também foram proferidas decisões importantes. Uma delas foi o julgamento da 3ª Turma que declarou lícita a solicitação de exame de gravidez no ato demissional. A matéria ainda é bastante divergente, porém, sem dúvidas irá gerar reflexos na jurisprudência trabalhista.

Outro julgado polêmico foi o reconhecimento da possibilidade de dedução do valor do seguro de vida e acidentário da indenização deferida em juízo em razão de acidente de trabalho. O julgamento da 4ª Turma do TST, inquestionavelmente, é um avanço, pois diferencia a natureza do seguro obrigatório contra acidentes de trabalho previsto na Constituição Federal da natureza contratual do seguro de vida, que é uma liberalidade do empregador.

No segundo semestre de 2021, o STF, ao julgar o ARE 1.160.361, cassou decisão do TST que mantinha no polo passivo da execução, empresa pertencente ao mesmo grupo econômico da devedora principal, mesmo sem ter participado do processo de conhecimento. Essa decisão reabriu uma questão pacificada no TST desde o cancelamento da Súmula 205, em 2003, e altera uma prática rotineira na Justiça do Trabalho.



Além desse julgado, foi pautada a ADI 5.766, que reconheceu a inconstitucionalidade de dispositivos trazidos com a reforma trabalhista, e que obrigavam a parte autora a arcar com as despesas processuais, permanecendo apenas a obrigação de pagamento de custas em caso de arquivamento injustificado da demanda.

Já no âmbito do TST, a 4ª Turma entendeu que na seara laboral a condenação da ação deve limitar-se aos valores indicados da inicial, corroborando a novidade trazida com a reforma trabalhista em 2017, que determina a necessidade de liquidação dos pedidos já no ajuizamento da demanda.

Por fim, em novembro o governo federal editou o Decreto 10.854, que ficou conhecido como Marco Regulatório Infralegal Trabalhista. Foi uma louvável jogada, visando a desburocratizar as leis trabalhistas e unificar normas regulamentadoras e de fiscalização do trabalho e as diretrizes estabelecidas para a fiscalização das empresas. Foram mais de mil normas compiladas num único decreto.

É possível dizer que o ano de 2021 trouxe alguns avanços em matéria trabalhista. Porém, o Direito do Trabalho ainda precisa evoluir muito e rápido. O ambiente de negócios clama por maior segurança jurídica para ser capaz de gerar e manter empregos. É o que se espera para 2022.

Date Created

17/12/2021