



INFORMATIVO

TRABALHISTA / PREVIDENCIÁRIO Nº 07/2024

I. TRABALHISTA

1. NOVAS REGRAS DE TRABALHO AOS DOMINGOS

O Ministério do Trabalho, através da Portaria nº 1.259, de 29/07/2024, alterou a normativa anterior, prorrogando para janeiro de 2025 a vigência da obrigação pela necessidade de autorização através de Convenção Coletiva, para trabalho aos domingos e feriados.

A nova Portaria nº 1.259 autoriza que comércios trabalhem aos domingos e feriados, desde que autorizado em Convenção Coletiva de trabalho através de negociação com o respectivo sindicato, observando a legislação municipal.

A exceção aplica-se à venda de pão, flores e coroas, além de comércio em postos de combustíveis. Todos os demais estabelecimentos, inclusive supermercados e farmácias, enquadram-se nesta nova obrigação.

As regras vigentes, ou seja, sem a necessidade de autorização por Convenção Coletiva, permanecem até 31 de dezembro de 2024. Assim, não precisa haver regras em Convenção Coletiva para abertura dos estabelecimentos aos domingos ou feriados.

2. ESTÁGIO ESTUDANTE – INTERCÂMBIO INTERNACIONAL

A Lei nº 14.913, de 03 de julho de 2024, altera a lei 11.788/2008, a qual regulamenta a contratação de estagiário, implementando regras para o caso de estágio de estudante de curso superior, as atividades de extensão de monitorias, de iniciação científica e de intercâmbio no exterior desenvolvidas pelo estudante poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

As disposições desta lei relativas aos estágios aplicam-se aos estudantes estrangeiros ou brasileiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, ou no exterior, observado o prazo do visto temporário de estudante.

O Termo de Compromisso poderá ser celebrado com a instituição de ensino superior:

- I - a que esteja vinculado o intercambio estrangeiro;
- II - em que se realizar o intercambio, no caso de estudante brasileiro.

3. DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST

A seguir, apresenta-se a síntese de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Esta matéria pode reforçar alguns cuidados a serem tomados em decisões práticas diárias dentro da empresa.

Trabalhadora demitida por justa causa durante auxílio-doença não consegue reintegração

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma ex-empregada da Petróleo Brasileiro S/A (Petrobras) em Betim (MG) que, após ser demitida por justa causa durante afastamento previdenciário, pretendia ser reintegrada imediatamente no emprego. Segundo o colegiado, a garantia provisória de emprego, mesmo decorrente do gozo de licença médica, não impede a rescisão contratual por justa causa.

Empregada foi demitida após apuração de irregularidades

A empregada foi dispensada depois que a Petrobras apurou que ela havia apresentado recibos superfaturados de mensalidades escolares ao pedir reembolso de benefício educacional. Segundo a empresa, a demissão se deu a partir de uma apuração rigorosa. A empregada, então, apresentou a ação trabalhista alegando que, em casos semelhantes, a Petrobras não havia aplicado a mesma penalidade. Pedia, assim, uma antecipação de tutela para ser imediatamente reintegrada, enquanto o processo corria, que foi deferida pelo juízo de primeiro grau.

Contra essa decisão, a Petrobras entrou com um mandado de segurança no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que manteve a reintegração. Para o TRT, a penalidade não era proporcional à falta cometida e, no momento da dispensa, o contrato de trabalho estava suspenso em razão de licença-saúde.

CONFIDOR

Licença não impede justa causa

No TST, o entendimento foi outro. Segundo o relator, ministro Amaury Rodrigues, o fato de a trabalhadora estar em licença médica não garante a manutenção do vínculo se ela foi dispensada por justa causa.

Rodrigues lembrou também que a alegada desproporcionalidade entre a falta cometida e a punição exige análise de fatos e provas, o que não se pode fazer em mandado de segurança. No caso, as provas já registradas não são suficientes para confirmar essa conclusão.

O ministro também observou que, ainda que o contrato de trabalho seja suspenso durante o benefício previdenciário, o vínculo permanece íntegro, “de modo que não há impedimento para a rescisão contratual por justa causa”.

(Ricardo Reis/CF)

Processo: [Ag-ROT-0011574-11.2023.5.03.0000](https://www.tst.jus.br/consulta/Ag-ROT-0011574-11.2023.5.03.0000)

PAULO FLORES
Área Trabalhista
TC-CRC 52.870

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

Consultoria Jurídica

Gerd Foerster

Ingo Sudhaus

Jefferson Gonçalves

Francine Finkenauer

Consultoria Específica

Tributária

Maria Neli Amorim

Tributária

Fernanda Souza

Laboral

Paulo Flores

Controladoria Contábil Internacional

Monica Foerster

Auditoria

Leticia Pieretti

Tiago Deport Xavier

Contabilidade e Assessoria Contábil/Fiscal

Giomar De Carli

Eurides Pomagerski