

II Conferência Nacional do Trabalho: etapa mineira discutirá propostas para modernizar as relações trabalhistas

O SICEPOT-MG, em conjunto com a **FIEMG** e outras entidades sindicais patronais, participará da **II Conferência Nacional do Trabalho**, etapa estadual em Minas Gerais, promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). O evento tem como objetivo discutir os rumos das **relações de trabalho no Brasil**, reunindo representantes de trabalhadores, empregadores e do Governo para debater e formular propostas voltadas à atualização e ao aprimoramento da legislação trabalhista.

Durante o evento, as entidades patronais apresentarão propostas voltadas à modernização das normas trabalhistas, com foco na simplificação de procedimentos, na valorização da negociação coletiva e no fortalecimento do ambiente de negócios. A intenção é contribuir para uma legislação mais equilibrada, que estimule a geração de empregos, a competitividade das empresas e o desenvolvimento sustentável do país.

A II Conferência Nacional do Trabalho, etapa estadual Minas Gerais, será realizada em 18 de novembro de 2025, das 8h às 18h, no Auditório do SESC PALLADIUM.

Licitude do Teste de Gravidez no Exame Demissional

O término do contrato de trabalho de empregadas em idade fértil coloca o empregador diante de uma relevante incerteza jurídica: a garantia de emprego da gestante, prevista no artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), assegura estabilidade desde a concepção até cinco meses após o parto, mesmo que o empregador desconheça o estado gestacional.

Essa realidade cria potenciais passivos ocultos quando a gravidez é descoberta apenas após a dispensa. Surge, então, o questionamento: seria lícito ao empregador solicitar, no exame médico demissional, teste de gravidez, para identificar eventual estabilidade e evitar futuras demandas trabalhistas?

O artigo 10, II, b, do ADCT garante a estabilidade provisória à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho consolidou que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta essa estabilidade.

Paralelamente, a Lei nº 9.029/1995, em seu artigo 2º, e o artigo 373-A, IV, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proíbem exigir, para fins de acesso ou permanência no emprego, atestados ou exames de gravidez. Trata-se de norma antidiscriminatória, que visa evitar a recusa de contratação ou a dispensa durante o contrato em razão da condição gestacional.

A 1ª Turma do TST, em RR-144100-22.2008.5.15.0003, entendeu não haver ilicitude na inclusão do exame de gravidez no rol de exames demissionais, desde que voluntário e sigiloso.

Concluímos que a solicitação de teste de gravidez no exame demissional, quando realizada de forma ética, voluntária, com consentimento livre e sigilo médico, não constitui prática discriminatória nem gera dano moral por si só. Trata-se de medida compatível com a legislação vigente, pois a vedação legal incide sobre admissão e manutenção do emprego, não sobre o desligamento. Além disso, cumpre função social relevante ao proteger a maternidade e conferir segurança jurídica às relações de trabalho.

Todavia, práticas coercitivas ou que exponham a trabalhadora a constrangimento configuram abuso e podem ensejar reparação.

Fatores de Risco Psicossociais Relacionados ao Trabalho

Em relação à proteção e a promoção da saúde nos contextos laborais, o tema dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho (FPRT) tem se destacado.

O estudo dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, guarda sua importância em razão da possibilidade de revelar os vínculos entre os modos de gestão e de organização do trabalho, os processos de subjetivação, os sofrimentos e os desenvolvimentos de patologias, especialmente as psíquicas, assim como da viabilidade de contribuir para a proteção da saúde dos trabalhadores.

A OIT tem considerado os fatores psicossociais do trabalho como “a interação entre o trabalho (ambiente, satisfação e condições de sua organização) e as capacidades do trabalhador (necessidades, cultura, sua situação externa ao trabalho). De um lado, portanto, está a interação entre conteúdo, organização e gerenciamento do trabalho, entre outras condições ambientais e organizacionais, e, do outro, as competências e necessidades dos empregados”.

Lembrem-se que em maio de 2026 as empresas terão a obrigação de incluir os riscos psicossociais do trabalho no PGR. Analise as condições organizacionais e identifique situações de maior vulnerabilidade, como setores com alta demanda ou equipes que trabalham sob pressão constante.

Com base nos dados levantados, inclua no PGR estratégias para mitigar os riscos, promovendo mudanças no ambiente de trabalho e treinamentos específicos.

Vocês estão preparados?

TRT-24 mantém justa causa de trabalhador que se recusou a usar EPI

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) manteve, por unanimidade, a demissão por justa causa de um trabalhador que atuava em um frigorífico de Mato Grosso do Sul. Ele foi dispensado após se recusar a substituir um equipamento de proteção individual (EPI) danificado, ofender um técnico de segurança e abandonar o posto de trabalho.

De acordo com os autos, o empregado já havia recebido diversas penalidades disciplinares, o que demonstrava que a empresa vinha adotando medidas pedagógicas para tentar corrigir o comportamento, sem sucesso.

O relator do processo ressaltou que a reincidência em condutas incompatíveis com o ambiente de trabalho gera penalidade máxima.

A recusa em utilizar EPI, a ofensa a colegas e o abandono de posto de trabalho são condutas que comprometem a disciplina, a segurança e a confiança no ambiente laboral. É de suma importância ressaltar que o autor, em momento algum, negou a conduta relatada nos documentos, configurando confissão tácita da falta grave”, afirmou o desembargador. (Processo 0024403-09.2024.5.24.0031)

PREVIDENCIÁRIO

TRT-24 mantém justa causa de trabalhador que se recusou a usar EPI

A 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) manteve, por unanimidade, a demissão por justa causa de um trabalhador que atuava em um frigorífico de Mato Grosso do Sul. Ele foi dispensado após se recusar a substituir um equipamento de proteção individual (EPI) danificado, ofender um técnico de segurança e abandonar o posto de trabalho.

De acordo com os autos, o empregado já havia recebido diversas penalidades disciplinares, o que demonstrava que a empresa vinha adotando medidas pedagógicas para tentar corrigir o comportamento, sem sucesso.

O relator do processo ressaltou que a reincidência em condutas incompatíveis com o ambiente de trabalho gera penalidade máxima.

A recusa em utilizar EPI, a ofensa a colegas e o abandono de posto de trabalho são condutas que comprometem a disciplina, a segurança e a confiança no ambiente laboral. É de suma importância ressaltar que o autor, em momento algum, negou a conduta relatada nos documentos, configurando confissão tácita da falta grave", afirmou o desembargador. (Processo 0024403-09.2024.5.24.0031)

PREVIDENCIÁRIO

STJ decide que nunca houve prazo específico para contribuinte aderir à CPRB

A opção do contribuinte pela Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB) pode ser feita não apenas pelo pagamento tempestivo do tributo, mas também pela entrega espontânea da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCFT) ou da declaração de compensação.

O regime opcional da contribuição foi criado pela Lei 13.161/2015, que inseriu o parágrafo 13º no artigo 9º da Lei 12.546/2011. A norma diz que a opção pela tributação substitutiva será manifestada mediante o pagamento da contribuição incidente sobre a receita bruta relativa a janeiro de cada ano, ou à primeira competência subsequente para a qual haja receita bruta apurada.

Em 2018, a Receita Federal concluiu que a tempestividade do pagamento, em janeiro de cada ano, é uma condição para adesão ao regime da CPRB, o que excluiria empresas que atrasaram o tributo e depois reconheceram a dívida por meio da DCFT, ou tentaram compensá-la. Essa posição foi adotada na Solução de Consulta Interna Cosit/RFB 14/2018.

A conclusão da 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça foi que a opção do contribuinte pela tributação substitutiva pode se dar não apenas pelo pagamento tempestivo da contribuição segundo tal sistemática, mas também pelo cumprimento da obrigação acessória de informar ao Fisco que pretende se utilizar da tributação substitutiva da CPRB. Ou seja, o STJ acolheu a tese de que esse entendimento da Receita extrapola a sua função regulamentar, caracterizando sanção política, isto é, meio coercitivo indireto para cobrança de tributo. – (REsp 1.990.050).

Reparação por dano ambiental e prescrição

O dano ambiental laboral, causado pelo desequilíbrio do meio ambiente do trabalho ou simplesmente pelo exercício legítimo de uma determinada atividade econômica, é capaz de acarretar repercussões na esfera individual ou coletiva, vez que os trabalhadores que laboram sob determinadas condições podem ser atingidos individual ou coletivamente, mas o dano igualmente pode repercutir para além da esfera trabalhista, alcançando consumidores ou qualquer pessoa que possa ter contato com o mesmo ambiente, sob qualquer condição.

A reparação do dano ambiental pode ocorrer de duas formas principais: restauração/recuperação, onde o meio ambiente é levado ao estado anterior, e indenização/compensação, quando a recuperação integral não é possível. A obrigação de reparar o dano existe independentemente da culpa, segue o princípio do poluidor-pagador e, segundo o STF, a obrigação de reparar é imprescritível.

STF decide que obrigação de reparar dano ambiental convertida em indenização não prescreve - O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que é imprescritível a ordem para o pagamento de reparação por danos ambientais nos casos de condenação criminal. O entendimento foi estabelecido por unanimidade no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1352872, na sessão virtual encerrada em 28/3, nos termos do voto do relator, ministro Cristiano Zanin.

A tese de repercussão geral aprovada - Tema 1.194 é a seguinte:

“É imprescritível a pretensão executória e inaplicável a prescrição intercorrente na execução de reparação de dano ambiental, ainda que posteriormente convertida em indenização por perdas e danos”.

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS -

- OURO -



- BRONZE -

