				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 021	12/03/2024

Sumário:

- PROGRAMA MANUEL QUERINO DE QUALIFICAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL - GENERALIDADES
- JORNADA “IN ITINERE” - GENERALIDADES
- CONDENAÇÃO CRIMINAL DO EMPREGADO - COMPREENDENDO A JUSTA CAUSA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
- TRABALHO EM CÂMARAS FRIGORÍFICAS - SEGURANÇA E LEGISLAÇÃO



PROGRAMA MANUEL QUERINO DE QUALIFICAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL - GENERALIDADES

O Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional (PMQ), instituído pela Resolução nº 995, de 15/02/24, DOU de 21/02/24, do CODEFAT, visa promover a qualificação social e profissional de jovens e trabalhadores, com foco na inclusão, no desenvolvimento e na geração de renda.

O referido programa tem vigência desde 01/03/2024, porém ainda será disciplinada pelo MTE, mediante edição de Norma de Execução específica.

Objetivos

- Contribuir para o acesso e a permanência no mercado de trabalho: O programa oferece cursos de Iniciação e Aperfeiçoamento Profissional, além de ações de orientação profissional e certificação.
- Estimular a geração de renda: O PMQ investe em qualificação para áreas com potencial de crescimento e em iniciativas que promovam o empreendedorismo individual e coletivo.
- Promover a inclusão social: O programa prioriza grupos vulnerabilizados, como pessoas com deficiência, jovens, mulheres e negros.
- Reduzir a rotatividade no mercado de trabalho: A qualificação visa aumentar a produtividade e a competitividade dos trabalhadores.
- Fomentar o diálogo social: O programa busca a participação de entidades públicas, privadas e da sociedade civil na sua gestão.

Público-alvo

- Beneficiários do seguro-desemprego;
- Trabalhadores desempregados cadastrados no Sine;
- Trabalhadores em processo de modernização tecnológica, reestruturação econômica ou outras mudanças no mercado de trabalho;
- Beneficiários de políticas de inclusão social, como o CadÚnico;
- Internos e egressos do sistema prisional;
- Trabalhadores resgatados de trabalho análogo à escravidão;
- Pessoas com deficiência;
- Jovens;
- Mulheres;
- Negros;
- LGBTQIAPN+;
- Povos e comunidades tradicionais;
- Trabalhadores domésticos.

Modalidades

Qualificação Social e Profissional: Cursos presenciais ou híbridos com carga horária mínima de 40 horas, incluindo conteúdos básicos como comunicação, matemática, saúde no trabalho, direitos sociais e trabalhistas, entre outros.

Passaporte Qualificação: Disponibiliza cursos em unidades de qualificação profissional credenciadas, de acordo com a necessidade do trabalhador.

Certificação Profissional: Reconhecimento formal dos conhecimentos e habilidades adquiridos na experiência do trabalho ou em programas educacionais.

Fomento a Estratégias de Geração de Emprego e Renda: Apoio a programas, planos e iniciativas que promovam a qualificação e a geração de renda.

Características dos cursos

- Carga horária mínima de 40 horas para cursos de Iniciação Profissional e Aperfeiçoamento Profissional.
- Conteúdos relacionados à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e ao Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ).
- Prática profissional presencial de no mínimo 30% da carga horária.
- Certificação de conclusão para todos os participantes.

Metodologia de Prospecção de Demandas

Baseia-se no perfil do público desempregado, nos setores produtivos existentes, na vocação econômica, nas vagas de emprego disponíveis, nas taxas de rotatividade e nas tendências do mercado de trabalho.

Utiliza pesquisas, estudos, dados de políticas governamentais e mapeamentos de investimentos para identificar as necessidades de qualificação.

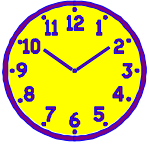
Recursos

O programa é financiado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e podem ser adicionados recursos de outras fontes complementares.

O MTE pode destinar recursos do PMQ para ações de gestão e operacionalização do programa.

Conclusão

O Programa Manuel Querino é uma iniciativa importante para a qualificação social e profissional de jovens e trabalhadores no Brasil. O programa oferece diversas modalidades de cursos e ações, com foco na inclusão, no desenvolvimento e na geração de renda.



JORNADA "IN ITINERE" GENERALIDADES

A expressão "in itinere" vem do latim e significa "no itinerário", "no caminho" ou "na estrada" e descreve o período de deslocamento do funcionário. Em outras palavras, é aquele tempo que o colaborador gasta ao sair de casa e chegar no trabalho e as horas que ele gasta ao retornar para sua casa.

O que a CLT diz sobre as horas "in itinere"?

Até 2001, a interpretação da referida jornada era baseada no Art. 4º da CLT:

"Art. 4º – Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada."

Em 2001, o Art. 58 da CLT foi acrescido, estabelecendo que o tempo de deslocamento não seria computado na jornada de trabalho, salvo em duas hipóteses: locais de difícil acesso; e falta de transporte público regular.

"§ 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução."

Em 2017, a Reforma Trabalhista retirou do texto as exceções.

"§ 2º - O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador."

Contudo, a Súmula 90 do TST, Tribunal Superior do Trabalho, ainda causa confusão no que diz respeito às horas "in itinere".

Súmula 90 do TST

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte públicoregular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Primeiro, o inciso I ainda mantém o que dizia o artigo 58 da CLT, cujo colaboradores que moram em lugares de difícil acesso ou não possuem acesso ao transporte público, teriam direito a receber as horas in itinere.

Em segundo lugar, o inciso II define que caso os horários de início e término das jornadas não coincidirem com o transporte público regular, o funcionário também teria direito a receber as horas in itinere.

A decisão abaixo do TRT, atrela a época em que o contrato de trabalho foi formalizado, ou seja, sendo o contrato de trabalho anterior à Reforma Trabalhista e se a situação fática provada amoldar-se às hipóteses legais, o empregado faz jus às horas de percurso (in itinere).

HORAS EXTRAORDINÁRIAS “IN ITINERE”

Até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 - Lei da Reforma Trabalhista, em 11/11/2017, que alterou o art. 58, § 2º, da CLT, o tempo despendido pelo empregado, até o local de trabalho e para seu retorno, era computado na jornada, se o local fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecesse a condução. Gerava, ainda, horas in itinere, a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os horários do transporte público regular, consoante o entendimento jurisprudencial extraído da Súmula n. 90, II, do Tribunal Superior do Trabalho. Assim, sendo o contrato de trabalho anterior à Reforma Trabalhista e se a situação fática provada amoldar-se às hipóteses legais, o empregado faz jus às horas de percurso (in itinere). (TRT-11 00025510920165110018, Relator: SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, Gabinete da Desembargadora Solange Maria Santiago Moraes).



CONDENAÇÃO CRIMINAL DO EMPREGADO - COMPREENDENDO A JUSTA CAUSA NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) elenca as situações que configuram justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, incluindo a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena. Neste artigo, abordaremos os aspectos relevantes dessa temática, sob a ótica da gestão de recursos humanos.

Análise da Justa Causa

A condenação criminal do empregado configura justa causa para rescisão do contrato de trabalho por alguns motivos, tais como:

- Impedimento do Exercício da Função: A pena de prisão impede o colaborador de comparecer ao trabalho, impossibilitando o cumprimento de suas obrigações.
- Quebra da Confiança: A prática de um crime, especialmente se relacionado ao ambiente de trabalho, pode gerar desconfiança por parte do empregador e comprometer o relacionamento profissional.
- Prejuízo à Imagem da Empresa: A conduta criminoso do colaborador pode afetar negativamente a imagem e reputação da empresa, especialmente se o crime estiver relacionado ao ramo de atuação da organização.
- Risco à Segurança: Em alguns casos, o crime cometido pode colocar em risco a segurança dos demais colaboradores, clientes ou da própria empresa.

Considerações Importantes

- Suspensão da Execução da Pena: A justa causa não se aplica se a pena de prisão for suspensa.
- Gravidade do Crime: A gravidade do crime e a relação com o trabalho são fatores relevantes na análise da justa causa.
- Análise Individualizada: Cada caso deve ser analisado de forma individualizada, considerando as particularidades do crime e do contexto profissional.
- Direitos do Empregado: Mesmo em caso de justa causa, o empregado tem direito a algumas verbas rescisórias, como saldo de salário e férias proporcionais.

Papel do RH na Gestão da Situação

- Comunicação Clara e Transparente: O RH deve comunicar o empregado sobre a rescisão por justa causa de forma clara, objetiva e respeitosa, fornecendo todas as informações relevantes.
- Documentação Rigorosa: É fundamental documentar todo o processo de rescisão, incluindo a comunicação ao empregado, as razões da justa causa e as verbas rescisórias pagas.
- Apoio ao Empregado: O RH pode oferecer apoio ao colaborador nesse momento difícil, orientando-o sobre seus direitos e auxiliando na busca de recolocação profissional.

Conclusão

A condenação criminal do empregado pode configurar justa causa para rescisão do contrato de trabalho, mas a análise deve ser individualizada e considerar a gravidade do crime, a relação com o trabalho e as particularidades do caso. O RH tem um papel fundamental na gestão dessa situação, garantindo a comunicação clara, a documentação rigorosa e o apoio ao colaborador.



TRABALHO EM CÂMARAS FRIGORÍFICAS SEGURANÇA E LEGISLAÇÃO

Trabalhar em câmaras frigoríficas é uma realidade para muitos profissionais em diversos setores da indústria alimentícia e de armazenamento. Entretanto, esse ambiente apresenta desafios específicos que exigem cuidados especiais para garantir a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Neste artigo, discutiremos os principais aspectos relacionados ao trabalho em câmaras frigoríficas, destacando a legislação pertinente e oferecendo exemplos práticos.

1. Condições de Trabalho e Segurança

As câmaras frigoríficas são ambientes extremamente frios, muitas vezes mantidos a temperaturas abaixo de zero grau Celsius. O trabalho nessas condições pode representar riscos significativos para a saúde dos trabalhadores, incluindo hipotermia, congelamento de tecidos e outros problemas de saúde relacionados ao frio extremo.

Para garantir a segurança dos trabalhadores em câmaras frigoríficas, é essencial adotar medidas adequadas, tais como:

- Fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) adequados, como roupas térmicas, luvas, toucas e calçados apropriados;
- Estabelecimento de intervalos regulares para aquecimento e descanso;
- Treinamento adequado sobre os riscos associados ao trabalho em ambientes frios e as medidas de segurança apropriadas;
- Monitoramento contínuo das condições de trabalho, incluindo temperatura e umidade dentro das câmaras frigoríficas.

Fundamentação Legal:

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu Artigo 157, estabelece a obrigatoriedade do fornecimento de EPIs adequados para os trabalhadores expostos a condições de risco.

A Norma Regulamentadora NR-36, trata especificamente da Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.

Exemplo Prático:

Em uma indústria de processamento de pescados, os trabalhadores que operam nas câmaras frigoríficas devem receber treinamento específico sobre os perigos do trabalho em ambientes frios. Além disso, a empresa deve fornecer EPIs adequados e garantir que os trabalhadores façam pausas regulares para se aquecerem e evitem exposição prolongada ao frio.

Intervalos Obrigatórios para Trabalhadores em Câmaras Frigoríficas

Considerando a NR-36 e NR-15, os intervalos obrigatórios para trabalhadores em câmaras frigoríficas são:

- a) Repouso para recuperação térmica: A cada 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo: 20 minutos de intervalo em ambiente de temperatura normal. Esse intervalo é computado como tempo de trabalho efetivo.
- b) Intervalo intrajornada para descanso e alimentação: De 1 a 2 horas: Para jornadas de trabalho superiores a 6 horas. Não computado como tempo de trabalho. Pode ser fracionado em 2 períodos, sendo um de no mínimo 30 minutos.
- c) Pausas para refeições: 30 minutos: Não computadas como tempo de trabalho.

Observações:

- O tempo de deslocamento para o local de refeições e retorno ao trabalho não é computado como tempo de trabalho.
- As empresas podem oferecer outros intervalos para descanso, além dos obrigatórios, a fim de garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Recomendações:

- É importante que os trabalhadores se hidratem durante o trabalho em câmaras frigoríficas, pois o frio desidrata o corpo.
- A empresa deve fornecer água potável fresca e acessível aos trabalhadores.
- Os trabalhadores devem se alimentar de forma saudável e nutritiva para repor as energias gastas no trabalho em ambiente frio.

Nota: As informações acima são de caráter informativo e não substituem a consulta à legislação específica. Consulte as Normas Regulamentadoras (NRs) 15 e 36 para obter informações mais detalhadas sobre os intervalos obrigatórios e outros aspectos relacionados ao trabalho em câmaras frigoríficas.

2. Ventilação e Qualidade do Ar

Outro aspecto importante a ser considerado no trabalho em câmaras frigoríficas é a ventilação e a qualidade do ar. Devido à baixa temperatura e à possível presença de gases ou vapores, as câmaras frigoríficas podem apresentar riscos à saúde respiratória dos trabalhadores.

Para garantir a qualidade do ar e a ventilação adequada dentro das câmaras frigoríficas, as empresas devem:

- Manter sistemas de ventilação eficientes, garantindo a renovação do ar dentro das câmaras;
- Realizar inspeções regulares para identificar e corrigir problemas de ventilação, como obstruções ou falhas nos sistemas;
- Monitorar os níveis de gases e vapores presentes no ambiente, garantindo que estejam dentro dos limites seguros estabelecidos pelas normas regulamentadoras.