



INFORMATIVO DA CNRTPS

FEVEREIRO/2019



NOTÍCIAS DA COMISSÃO

A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO CAMPO

A Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e as Federações da Agricultura, por meio de sua Comissão Nacional de Relações do Trabalho e Previdência Social (CNRTPS), acompanham o mundo do trabalho no âmbito rural, propondo e implementando ações para a melhoria no ambiente da prestação de serviços, em todas as suas diferentes modalidades, visando, sobretudo, assegurar e estimular a empregabilidade, a geração de renda no campo e o crescimento do agronegócio brasileiro, fatores essenciais ao desenvolvimento econômico e social do País.

No exercício desse mister, a CNRTPS analisa o dia a dia nas relações de trabalho, além de dados oficiais do Estado e exemplos de outros países que podem ser replicados. Nossas atividades são desenvolvidas nos mais diversos setores e níveis, e pelas mais variadas formas e meios, tais como pesquisa de campo, articulação no Congresso Nacional, representação em ambiente tripartite no Executivo e na Organização Internacional do Trabalho (OIT). Há, também, o diuturno monitoramento de propostas legislativas apresentadas, visando a aprovação das proposições que beneficiam as relações de trabalho no campo e a rejeição (ou alteração) daquelas que lhes são desfavoráveis.

Um dos pilares para a execução de nossas atividades centra-se na análise dos dados relacionados à fiscalização do trabalho, disponibilizados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), atualmente vinculada ao Ministério da Economia. Esses dados são de suma importância, pois permitem compreender quais são as maiores dificuldades enfrentadas pelos empregadores rurais no que tange ao cumprimento dos normativos legais aplicáveis ao labor rural, especialmente as Normas Regulamentadoras – NR's.

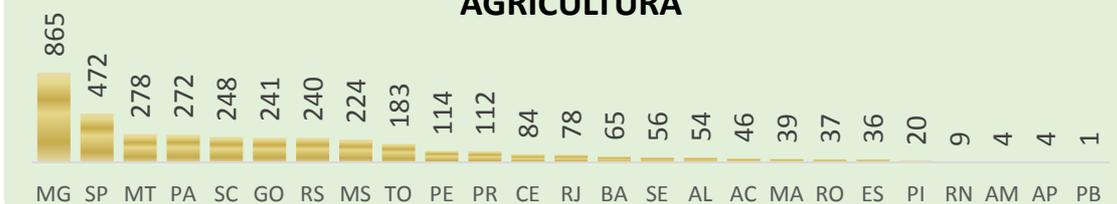
A atuação da CNRTPS pode resultar em uma campanha orientativa direcionada ao cumprimento de uma legislação pouco conhecida ou, ainda, na elaboração de uma proposta legislativa com o fito de adequar determinado normativo a real possibilidade de seu cumprimento pelo empregador rural.

No período de 2017, houve 33.005 ações fiscais que resultaram em 3.782 autuações, sendo a maior incidência nos estados de Minas Gerais (885) e São Paulo (472), quase sempre relacionadas à Norma Regulamentadora (NR) nº 31 (82%), a qual trata da segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária,



silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

QTD DE AUTUAÇÕES POR UF - 2017 AGRICULTURA

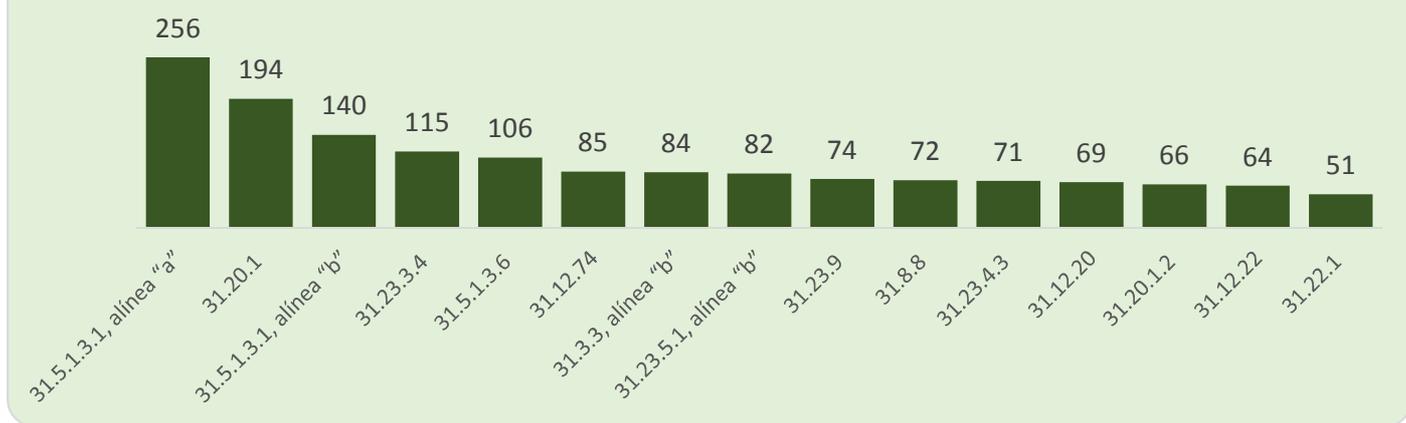


No entanto, o estado que teve mais interdições foi o do Rio Grande do Sul com 155, enquanto São Paulo teve apenas 14. Outro dado que chama atenção é que cerca de 80% das autuações no RS culminaram em interdições dos respectivos estabelecimentos, o que aponta um provável excesso nas fiscalizações realizadas na região, a merecer apuração mais acurada.

Além da quantidade, é importante conhecer quais são os principais itens autuados, para propormos soluções. O produtor, conhecendo esses dados, poderá revisar os procedimentos que adota, com um olhar mais crítico sobre aqueles itens, e averiguar se está deixando de cumprir algum requisito exigido na norma.

Historicamente, a autuação mais recorrente está ligada ao exame admissional ou periódico, haja vista a baixa quantidade de médicos do trabalho no campo. Os outros itens que os empregadores rurais mais têm dificuldade em cumprir estão relacionados à área de vivência e de gestão de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho rural, conforme gráfico abaixo:

PRINCIPAIS AUTUAÇÕES POR ITENS DA NR 31 - 2017 AGRICULTURA





Item	Descrição Resumida
31.5.1.3.1, alínea "a"	Exame admissional
31.20.1	Fornecimento de EPI
31.5.1.3.1, alínea "b"	Exame periódico
31.23.3.4	Instalações sanitárias nas frentes de trabalho
31.5.1.3.6	Material de primeiros socorros
31.12.74	Capacitação em operação de máquinas e equipamentos
31.3.3, alínea "b"	Avaliação de riscos ou medidas de proteção
31.23.5.1, alínea "b"	Armário em alojamentos
31.23.9	Fornecimento de água potável
31.8.8	Capacitação no manuseio de agrotóxicos
31.23.4.3	Abrigo contra intempéries durante refeições
31.12.20	Proteções de transmissões de força
31.20.1.2	Exigência de utilização de EPI's
31.12.22	Proteção do eixo cardã
31.22.1	Risco de choque em instalações elétricas

Assim, é importante que os empregadores rurais concedam atenção especial ao tema, sendo que a CNRTPS da CNA está à disposição para prestar todas as orientações e esclarecimentos que se fizerem necessários para, se não eliminar, ao menos reduzir o quadro de autuações.

(Dr. Frederico Toledo Melo – AJ/CNA)

LEGITIMIDADE DE SINDICATO EM PROCESSOS JUDICIAIS

No julgamento do RE 740.434/MA, ao negar provimento ao Agravo Regimental do Sindicato, o STF reafirmou que, em processos judiciais, a legitimidade do Sindicato como representante de categoria depende de registro sindical junto ao órgão competente (hoje, o Ministério da Justiça e Segurança Pública).

O acórdão dessa decisão, proferida em 19 de fevereiro, ainda não foi publicado, mas é possível acompanhar a tramitação do processo em <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4382927>.

(Dra. Carolina C. V. de Melo – AJ/CNA)



INSTITUTO BRASILIENSE DE DIREITO PÚBLICO (IDP) – Dr. Rodrigo Huguene (AJ/CNA) – No dia 04/02, o IDP promoveu uma mesa redonda com especialistas no tema “Proteção de Dados e Medida Provisória 869 – Cenário Político e Perspectivas Regulatórias”, onde foi tratada a questão da regulação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), com a criação da Agência Nacional de Proteção de Dados, que havia sido vetada quando da promulgação da Lei.



TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST) – Dr^a Alda Carvalho (AJ/CNA) - Em 15/02, a CNA participou da reunião preparatória para o “Abril Verde 2019”. O evento, promovido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelo Ministério Público do Trabalho e pela Organização Internacional do Trabalho, em Brasília, teve por objetivo apresentar sugestões para temas e ações de campanha publicitária, visando aumentar o entendimento, a conscientização e o apoio da sociedade à questão da saúde, da segurança e da importância da prevenção de acidentes no ambiente de trabalho. O mês de abril será dedicado à discussão desse tema, em todo o país.

INSTITUTO PENSAR AGROPECUÁRIO (IPA) – Dr. Rodrigo Hugueneu e Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 21/02, pela manhã, uma reunião no IPA para discutir proposta de alteração da portaria que regulamenta o Cadastro de Empregadores que submetem trabalhadores a condições análogas à de escravo, apresentada pela Sociedade Rural Brasileira – SRB. O debate contou com participação da CNA e, também, de especialistas na temática de diversas associações ligadas ao meio rural. À tarde, o tema em discussão foram as dificuldades e desafios na gestão de Segurança e Saúde do Trabalho no *eSocial*.

COMISSÃO NACIONAL DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO (CONATRAE) – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) – Em 25/02, foi realizada a primeira reunião da CONATRAE em 2019. O evento contou com a presença de diversos novos membros, representantes das instituições que integram a CONATRAE. Por ser a primeira reunião do ano, se tratou de uma reunião mais curta, na qual houve aprovação da agenda do ano, uma breve apresentação da ONG *Repórter Brasil* sobre o programa “Escravo nem pensar!”, bem como outros pequenos debates de temas correlatos ao trabalho em condições análogas à de escravo. Foi constituído um GT para ampliar o debate com o setor produtivo, representado na CONATRAE pela CNA e CNI, o que demonstra uma mudança de postura do novo Governo em relação ao tema.

COMISSÃO TRIPARTITE PARITÁRIA PERMANENTE (CTPP) – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) – No mesmo dia 25/02 ocorreu, ainda, a reunião de Coordenadores de Bancadas na CTPP, tendo ocorrido a transmissão, pela CNA, da coordenação da bancada à CNT, que exercerá essa missão no ano de 2019. Na reunião foi discutida a pauta da próxima reunião, que ocorrerá nos dias 19 e 20 de março.

CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA (CNP) – Dr^a. Vania Ataídes (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 28/02, a primeira reunião do Conselho Nacional de Previdência do ano de 2019, oportunidade em que foram apresentados o Resultado do Regime Geral da Previdência Social de 2018 e a Medida Provisória nº 871/2019, que institui Programa Especial para Análise de Benefícios com indícios de Irregularidade, Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade, entre outros.

COMISSÕES TÉCNICAS DA CNA – Durante o mês de fevereiro, o Dr. Frederico Melo e o Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) participaram de reuniões promovidas pela Comissão Nacional do Café e pela Comissão Nacional de Aquicultura, levando uma apresentação acerca da fiscalização e atuação trabalhista de forma geral e nos segmentos da cafeicultura e da aquicultura, em específico.



NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Instabilidade no fim do prazo para o fechamento da folha

Comitê Gestor reforça nota emitida sobre aplicação de penalidades na fase de implantação do eSocial



Considerando os relatos de instabilidades do sistema ocorridas no mês de fevereiro, o Comitê Gestor reforça nota emitida em julho/2018 sobre as penalidades pelo descumprimento dos prazos previstos no "faseamento" do período de implantação do eSocial.

O Comitê Gestor orientará os órgãos fiscalizadores quanto à não aplicação de penalidades pelo eventual descumprimento dos prazos das obrigações acessórias, uma vez demonstrado que ocorreu por questões técnicas, inerentes às dificuldades de implantação.

Acrescenta que o eventual descumprimento do prazo de fechamento da folha neste momento de implantação não interfere no cumprimento das obrigações de recolhimento do FGTS e da Contribuição Previdenciária, uma vez que a obrigação de recolher o FGTS por meio de SEFIP ainda não foi substituída e que o vencimento da DCTFWeb foi dia 15.

O Comitê Gestor reconhece e permanece sensível aos esforços de todos os envolvidos na implantação do eSocial.

Notícia retirada do sítio do MTb

Base do CNIS é atualizada com informações do eSocial

Nova carga de eventos do eSocial atualizou a base do CNIS.

O CNIS - Cadastro Nacional de Informações Sociais, base do INSS utilizada para reconhecimento de benefícios previdenciários, foi novamente atualizada com dados do eSocial. Com isso, o reconhecimento do direito ao benefício passa a ser automático, ou seja, dispensa o segurado de apresentar documentos de comprovação do vínculo e remuneração ao órgão, até a data da atualização.



A nova carga de eventos do eSocial foi processada no mês de fevereiro e, com ela, o CNIS ficou atualizado até o dia 17/01/2019.

A Dataprev continua trabalhando no processamento dos eventos recepcionados e em breve nova carga será disponibilizada no CNIS.

Notícia retirada do sítio do MTb



Empresas do Simples devem se cadastrar até 9 de abril

Esse terceiro grupo do eSocial é formado ainda por empregadores pessoas físicas (exceto domésticos), produtores rurais pessoas físicas e entidades sem fins lucrativos

As empresas optantes pelo Simples Nacional devem realizar o cadastramento no *eSocial* até 9 de abril de 2019. No dia 10 de abril será iniciada a segunda fase do cadastramento, com o envio dos eventos não periódicos, ou seja, o repasse de dados dos trabalhadores e seus vínculos com a empresa.

Esse terceiro grupo (veja relação dos grupos no fim do texto) também é formado por empregadores pessoas físicas (exceto domésticos), produtores rurais pessoas físicas e entidades sem fins lucrativos. As demais entidades empresariais, com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78 milhões, fazem parte do segundo grupo, que também está em processo de implantação do *eSocial*.

Para o processo de migração para o sistema do *eSocial* foram definidos quatro grupos de empresas. Cada grupo tem quatro fases para a transmissão eletrônica de dados. A primeira fase é destinada à comunicação dos eventos de tabela e dos cadastros do empregador. A segunda etapa engloba os eventos não periódicos, ou seja, o envio de dados dos trabalhadores e seus vínculos com a empresa. A terceira fase compreende os eventos periódicos: informações sobre a folha de pagamento. Na última fase são exigidas informações relativas à segurança e à saúde dos trabalhadores.

O grupo das empresas optantes pelo Simples Nacional será o terceiro grupo a migrar totalmente para o sistema do *eSocial*. A conclusão da inserção do primeiro grupo envolveu 13.115 maiores empresas do país, que já estão transmitindo os eventos para o *eSocial*, com exceção das informações referentes à Saúde e Segurança do Trabalho (SST), que deverão ser enviadas a partir de julho de 2019. Já o segundo grupo se encontra na terceira fase do cronograma, com envio de suas folhas de pagamento ao *eSocial* desde a competência janeiro de 2019.

Para classificação no segundo ou no terceiro grupo, o *eSocial* verificará a situação de opção pelo Simples Nacional em 1º de julho de 2018. Empresas constituídas após essa data com opção pelo Simples Nacional também entrarão no terceiro grupo. Já os órgãos públicos e as organizações internacionais começarão a transmitir seus primeiros eventos em janeiro de 2020. O atual calendário foi estipulado pelo Comitê Diretivo do *eSocial* na Resolução CDES nº 05, que alterou a Resolução CDES nº 02.

Confira o detalhamento do cronograma:

GRUPO 1 - Empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões:

Fase 1: 08/01/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas

Fase 2: Março/2018 - Nessa fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: Maio/2018 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: Agosto/2018 - Substituição da GFIP (guia de recolhimento do FGTS de informações à Previdência



Social) para recolhimento de Contribuições Previdenciárias

Agosto/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Circular CAIXA nº 843/2019)

Fase 5: Julho/2019 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

GRUPO 2 - Entidades empresariais com faturamento no ano de 2016 de até R\$ 78 milhões e que não sejam optantes pelo Simples Nacional:

Fase 1: 16/07/2018 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas

Fase 2: 10/10/2018 - Nessa fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: 10/01/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento (de todo o mês de janeiro/2019)

Fase 4: Abril/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento de Contribuições Previdenciárias

Agosto/2019 - Substituição da GFIP para recolhimento do FGTS (ver Circular CAIXA nº 843/2019)

Fase 5: Janeiro/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 3 - Empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoas físicas (exceto domésticos), produtores rurais pessoas físicas e entidades sem fins lucrativos:

Fase 1: 10/01/2019 - Apenas informações relativas aos órgãos e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas

Fase 2: 10/04/2019 - Nessa fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: 10/07/2019 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: Outubro/2019 - Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social)

Fase 5: Julho/2020 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde no trabalho (SST)

GRUPO 4 - Entes públicos e organizações internacionais:

Fase 1: Janeiro/2020 - Apenas informações relativas aos órgãos e às pessoas físicas, ou seja, cadastros dos empregadores e tabelas

Fase 2: (Resolução específica, a ser publicada) - Nesta fase, os entes passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos servidores e seus vínculos com os órgãos (eventos não periódicos), e as pessoas físicas quanto aos seus empregados. Ex: admissões, afastamentos e desligamentos

Fase 3: (Resolução específica, a ser publicada) - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento

Fase 4: (Instrução Normativa RFB e Circular CAIXA específicas, a serem publicadas) - Substituição da GFIP (Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social)

Fase 5: Janeiro/2021 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

Notícia retirada do sítio do MTb



Aberto o prazo para envio das declarações

O documento subsidia o governo na elaboração de políticas públicas de emprego e no pagamento de benefícios aos trabalhadores

Começou em 18/02/2019 o período para entrega da declaração da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2018. O preenchimento e envio desse documento é obrigatório para todos os estabelecimentos dos setores público e privado, inclusive para aqueles que não registraram vínculos empregatícios no exercício. O prazo final é 5 de abril.

A Rais é a fonte de informação mais completa sobre empregadores e trabalhadores formais no Brasil. Nela constam dados como o número de empresas, em que municípios estão localizadas, o ramo de atividade e a quantidade de empregados. Ela também informa quem são os trabalhadores brasileiros, em que ocupações estão, quanto ganham e qual o tipo de vínculo que possuem com as empresas.

Segundo o coordenador de Identificação Profissional e Estudos da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, Mário Magalhães, a declaração da Rais é de extrema importância para trabalhadores, empregadores e para o governo. *“É importante respeitar essa data para que nenhum trabalhador ou empregador sofra prejuízo. O trabalhador que não estiver cadastrado na Rais não terá como sacar o Abono Salarial e o Seguro-Desemprego, e poderá ser prejudicado na contagem de tempo para a aposentadoria e outros direitos trabalhistas”*, salienta o coordenador.

Quem não entregar a declaração da Rais no prazo estabelecido ou fornecer informações incorretas pagará multa. Os valores, que variam conforme o tempo de atraso e o número de funcionários, vão de R\$ 425,64 a R\$ 42.641,00.

Quem deve declarar – Todas as pessoas jurídicas que estavam com CNPJ ativo na Receita Federal no ano passado, com ou sem empregados; estabelecimentos com Cadastro Específico do INSS (CEI) que possuem funcionários; órgãos e entidades da administração direta e indireta dos governos federal, estadual e municipal; condomínios e cartórios extrajudiciais. Os Microempreendedores Individuais (MEI) só precisam declarar a Rais se tiverem empregados.

Novidades – Neste ano, a Rais tem algumas particularidades: a inclusão das informações relativas aos novos identificadores dos empregadores – o Cadastro Nacional de Obras (CNO) e o Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física (CAEPF) – e a liberação das faixas do NIT (Número de Inscrição do Trabalhador) na recepção do identificador do trabalhador, além de ajustes nos campos relacionados às novas modalidades de emprego criadas a partir da modernização trabalhista.

Como declarar – A Portaria nº 39/2019, que trata das regras para declarar a Rais 2018, foi publicada no Diário Oficial da União do dia 15/02/2019. A declaração da Rais deverá ser feita somente via *internet*. Para fazer a declaração, é preciso utilizar o programa GDRAIS 2018, disponibilizado no site www.rais.gov.br, a partir de 18/02/2019. Estabelecimentos sem vínculos empregatícios no ano-base devem fazer a Declaração da Rais Negativa Web. Todas as orientações sobre como fazer a declaração podem ser encontradas no Manual da Rais 2018, disponível no site.

Notícia retirada do sítio do MTb



Saiba que trabalhadores devem ser declarados na Rais 2018

Quem não estiver cadastrado não terá como sacar o Abono Salarial e o Seguro-Desemprego

Empregadores de todo o país precisam declarar, até o dia 5 de abril, as informações referentes aos seus funcionários na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2018. Para isso é preciso ficar atento a quem deve ser relacionado no documento.

Todos os funcionários contratados em regime CLT, servidores públicos, trabalhadores avulsos, temporários, aprendizes, dirigentes sindicais e empregados dos cartórios extrajudiciais precisam ser declarados. Os ocupantes de cargos de direção sem vínculo empregatício, para os quais o empregado tenha optado pelo recolhimento do FGTS, e os trabalhadores com contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminados, também devem ser incluídos.

Já os estagiários, trabalhadores autônomos e eventuais, empregados domésticos, cooperados ou cooperativados, ocupantes de cargos eletivos que não fizeram opção pelos vencimentos do órgão de origem e empregados afastados durante o ano passado por processo judicial, não devem ser relacionados na declaração.

“O trabalhador que não estiver cadastrado na Rais não terá como sacar o Abono Salarial e o Seguro-Desemprego, e poderá ser prejudicado na contagem de tempo para a aposentadoria e outros direitos trabalhistas”, ressalta o coordenador de Identificação Profissional e Estudos da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia, Mário Magalhães. Os dados informados na Rais servem para a elaboração de políticas públicas de emprego do governo e para o pagamento de benefícios.

A Rais é a fonte de informação mais completa sobre trabalhadores formais no Brasil. Nela constam dados detalhados de quem são os trabalhadores brasileiros, em que ocupações estão, quanto ganham e qual o tipo de vínculo que possuem com as empresas. Todas as orientações sobre os trabalhadores que precisam ser declarados na Rais 2018 podem ser encontradas no site. www.rais.gov.br.

Notícia retirada do sítio do MTb

NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Aprovação da reforma previdenciária é desafio para o Congresso, diz Rodrigo Maia



A aprovação da reforma da Previdência será o maior desafio do Congresso na atual legislatura, disse o presidente da Câmara, Rodrigo Maia. Em discurso na



abertura dos trabalhos legislativos, Rodrigo Maia disse que a realidade aponta para a “*necessidade inexorável*” da reforma, ajustando as normas atuais às exigências de dinamização da economia, mas sem impor sacrifícios injustos à população.

Eleito para mais dois anos à frente da Câmara no dia 1º (sexta-feira), Rodrigo Maia disse que a aprovação da reforma previdenciária será um indicador seguro para o Congresso aprovar outras mudanças e assumir pautas urgentes, como a reforma tributária, a retomada do crescimento econômico, a redução da violência, o combate à desigualdade e à pobreza.

— Se o país está com inflação controlada e reservas externas, enfrenta baixo crescimento do PIB [Produto Interno Bruto], desemprego, e o desequilíbrio fiscal da União, dos estados e municípios, que vivem crise sem precedentes. Faltam recursos para pagar o funcionalismo em algumas unidades da Federação, o que gera prejuízos para a população. Sete estados já declararam estado de calamidade financeira — afirmou.

Rodrigo Maia disse que o combate à criminalidade do colarinho branco e as propostas relacionadas à segurança pública serão analisadas pelo Congresso levando em conta os diferentes pontos de vista e a capacidade de diálogo.

O presidente da Câmara destacou a maior taxa de renovação do Congresso Nacional desde a Constituinte de 1986, e disse que essa transformação também envolve todos os partidos com representação no Parlamento. Rodrigo Maia cobrou responsabilidade e redobrado esforço dos congressistas para o bom andamento dos trabalhos da instituição.

— Seremos capazes de enfrentar os desafios da legislatura e manter a instituição sintonizada com a população. Agora, passada a eleição, teremos condições de retomar o ritmo do Congresso de modo civilizado para solucionar problemas que afligem a maioria dos brasileiros. O Congresso deverá estar sintonizado com a gravidade do momento, os anseios da sociedade e os princípios constitucionais. A democracia representativa é o melhor regime para enfrentar a justiça social. Temos que aperfeiçoá-la, estreitando as relações com o cidadão e as demandas do Brasil — concluiu.

Notícia retirada do sítio da Agência Senado

Reforma limita a 60 meses parcelamento de dívidas previdenciárias

Governo estima que R\$ 160 bi seriam recuperáveis em prazos mais curtos sem o Refis. Um projeto de lei será enviado ao Congresso para lidar com devedores contumazes



Na discussão da reforma da Previdência (PEC 6/19), um argumento sempre retomado é o das alternativas que o governo teria para melhorar as contas públicas. O deputado Bira do Pindaré (PSB-MA) cita, por exemplo, a dívida previdenciária de grandes empresas. “*Quase R\$ 500 bilhões que devem à Previdência e não pagam. Por que que não começa pelos ricos? Por que que essa conta tem que cair nas costas dos mais pobres?*”, indagou.



Mas o governo afirma que do total da dívida previdenciária, apenas R\$ 160 bilhões seriam recuperáveis, sendo que o déficit acumulado total da Previdência deve atingir neste ano quase R\$ 300 bilhões. Cristiano de Moraes, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, explica que muitas empresas do estoque total já faliram. Mas afirma que metade da dívida recuperável nem precisaria estar sendo objeto de cobrança administrativa, pois refere-se a contribuintes com capacidade elevada de pagamento.

"Eles têm capacidade de pagamento muito elevada para pagar uma dívida num prazo muito menor; e por conta do que se convencionou chamar de Refis, esses contribuintes não pagam essa dívida no prazo mais curto", explicou. Ele cita o exemplo do devedor que poderia pagar em um ano, mas com o Refis estende esse prazo para 15 anos. "Quem tem mais capacidade de pagamento é quem mais adere ao Refis", alertou.

Limite

Para evitar situações como essa, o governo colocou na reforma da Previdência uma limitação de parcelamento de dívidas previdenciárias por no máximo 60 meses. Também será enviado um projeto de lei para lidar com os devedores contumazes. A ideia é, por exemplo, proibir que empresas que não cumpram parcelamentos recebam novos benefícios por dez anos.

Privilégios

O deputado Luis Miranda (DEM-DF) destacou que a reforma vai atacar benefícios mais altos e privilégios. *"A verdade é que a reforma que chegou no Congresso Nacional, com o apoio dos presidentes das duas casas, atingirá privilégios e regalias. Eu, inclusive, só voto nessa Previdência se vocês aqui dentro, nós políticos, também entrarmos nessa idade mínima. Se nós também aposentarmos com 65 anos, eu voto",* declarou.

Estados e Municípios

Luis Miranda também considera a reforma importante para estados e municípios que já têm dificuldades para acertar os pagamentos de ativos e inativos. Todas as regras vão ser aplicadas a estes entes também. Em relação às alíquotas de contribuição, elas vão passar automaticamente para 14% para aqueles entes que têm déficit previdenciário.

A PEC também determina a criação de fundos complementares nos estados e municípios que ainda não o fizeram. Ao criar o fundo complementar, como o governo federal fez em 2012, os novos servidores estaduais e municipais passam a ter apenas o teto do INSS. Se quiserem um benefício adicional, têm que aderir a um fundo.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias



Proposta concede abono aos aposentados do Regime Geral de Previdência Social

O Projeto de Lei 191/19 pretende conceder abono salarial aos aposentados pelo Regime Geral de Previdência Social. Atualmente, o trabalhador cadastrado no PIS/Pasep, ao se aposentar, deixa de receber o abono salarial a que teria direito se estivesse na ativa.

A proposta está em análise na Câmara dos Deputados. Trata-se da reapresentação, pelo deputado Roberto de Lucena (Pode-SP), de texto com teor semelhante arquivado ao final da legislatura passada (PL 5923/16).

“O projeto mantém-se conveniente politicamente e oportuno”, justificou.

Conforme o texto, para ter direito ao abono salarial o aposentado deve ter recebido até dois salários mínimos por mês no ano-base e estar cadastrado há pelo menos cinco anos no Fundo de Participação PIS/Pasep ou no Cadastro Nacional do Trabalhador.

Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

Zenaide aponta dificuldades para segurado comprovar regularidade no INSS



A senadora Zenaide Maia (Pros-RN) criticou a Medida Provisória (MP) 871/2019 por revisar benefícios do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) sem que, para isso, o governo ofereça estrutura no atendimento ao segurado que precisa passar por perícia médica.

O texto, encaminhado pelo governo ao Congresso, cria o Programa Especial para Análise de Benefícios com Índícios de Irregularidade (Programa Especial) e o Programa de Revisão de Benefícios por Incapacidade (Programa de Revisão). De acordo com a parlamentar, muitos segurados estão apavorados com as novas regras, já que a junta médica poderá exigir exames de alta complexidade a serem bancados pelo próprio beneficiário que, sem condições financeiras, terá que recorrer ao Sistema Único de Saúde (SUS), o que poderá resultar no não cumprimento do prazo para apresentação de sua defesa e, conseqüentemente, ocasionar a perda do benefício.

— Eu daria aqui um exemplo: um paciente neurológico — que é o mais grave, porque é deficiência intelectual e não só física — chega a essa junta médica, que pede um exame de alta complexidade, que tem que ser do SUS, como a ressonância magnética, e fica seis meses numa fila para fazer o exame.

A MP reduziu, de 30 para 10 dias, o prazo para que o beneficiário apresente sua defesa quando o INSS identificar indícios de irregularidade.

Notícia retirada do sítio da Agência Estado



Projeto prevê rebaixamento da idade para classificar pessoa com deficiência como idoso



Começou a tramitar no Senado o PL 401/2019, que permite reduzir a idade mínima para uma pessoa com deficiência ser considerada idosa. O projeto, aprovado pela Câmara dos Deputados em novembro de 2018, prevê que uma pessoa com deficiência possa antecipar para os 50 anos ou até antes, sua classificação como idoso.

O projeto foi apresentado pelo deputado Eduardo Barbosa (PSDB-MG) em 2011 e foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara em caráter conclusivo em 7 de novembro de 2018. O projeto modifica o Estatuto do Idoso (Lei 10.741, de 2003), que classificou a pessoa como idosa a partir dos seus 60 anos.

O projeto será encaminhado a uma ou mais comissões permanentes do Senado, onde serão designados relatores. Caso siga a tramitação que teve na Câmara dos Deputados, no Senado também poderá ter caráter terminativo e ser aprovado em uma comissão sem precisar passar pelo Plenário do Senado, caso não haja recurso contrário de pelo menos nove senadores.

Notícia retirada do sítio da Agência Senado

Projeto garante estabilidade no emprego a responsável por pessoa com deficiência

O Projeto de Lei 569/19 determina que os empregados que são pais ou responsáveis legais por pessoa com deficiência só poderão ser despedidos por falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas. O texto tramita na Câmara dos Deputados.

A proposta é do deputado Vicentinho Júnior (PR-TO). O objetivo, segundo o deputado, é resguardar os direitos das pessoas com deficiência. “*Urge garantir a essas pessoas a estabilidade familiar para dar-lhe o suporte diário necessário à sua manutenção e ao seu desenvolvimento*”, justificou Vicentinho Júnior.

O texto em análise na Câmara altera o capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei 5.452/43) sobre estabilidade no emprego.

Entre as faltas graves previstas na CLT para dispensa estão violação de segredo da empresa, embriaguez habitual em serviço, desvio de recursos e condenação criminal definitiva do empregado. Já a força maior corresponde a acontecimento inevitável, do qual o empregador não teve responsabilidade.

Tramitação

O projeto será analisado em caráter conclusivo pelas comissões de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência; Trabalho, Administração e Serviço Público; e Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias



Proposta facilita contratação de aprendizes por empresa rural familiar

O Projeto de Lei 471/19 pretende facilitar às cooperativas e aos empreendimentos da agricultura familiar o cumprimento da obrigação legal de contratar de 5% a 15% de aprendizes no quadro de funcionários. O texto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei 5.452/43).

Isso seria feito pela comprovação de matrícula, pelos empregadores, de jovens entre 14 e 18 anos em cursos fornecidos por Escolas Famílias Agrícolas (EFAs) no modelo de formação por alternância, em que parte da aprendizagem é realizada nos empreendimentos da agricultura familiar.

A proposta está em análise na Câmara dos Deputados. Trata-se da reapresentação, pelo deputado Célio Moura (PT-TO), de proposta aprovada em 2018 pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público, na forma de substitutivo ao PL 5162/16, e arquivada ao final da legislatura como determina o Regimento Interno.

O contrato de aprendizagem busca gerar oportunidades para os jovens antes do término da formação escolar, preparando-os para o mercado de trabalho. Atualmente, a CLT, que preconiza esse tipo de contrato, responsabiliza os serviços nacionais de aprendizagem pela oferta de cursos.

Alternativamente aos serviços de aprendizagem, os cursos podem ser oferecidos pelas escolas técnicas de educação e pelas entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional. O projeto acrescenta a essa lista as EFAs.

Tramitação

A proposta tramita em caráter conclusivo e será analisada pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

Proposta revoga prescrição intercorrente em ações trabalhistas



O Projeto de Lei 280/19 revoga o artigo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei 5.452/43) que admite a “prescrição intercorrente” nos processos trabalhistas no prazo de dois anos. A proposta tramita na Câmara dos Deputados.

A prescrição intercorrente foi incluída na CLT pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17). Por meio dela, a ação trabalhista para reivindicação de créditos (como salários e horas extras) será extinta se o trabalhador deixar de cumprir determinação judicial, por mais de dois anos, na fase de execução do processo (em que o trabalhador ganha o direito de ser indenizado).



O autor do projeto, deputado Rubens Otoni (PT-GO), afirma que a mudança determinada pela reforma trabalhista prejudicou o trabalhador, pois nem sempre o cumprimento de uma ordem judicial depende dele. Otoni dá como exemplo um despacho do juiz determinando que o trabalhador indique bens da empresa à penhora, a fim de assegurar o que tem direito a receber.

“No entanto, a empresa pode desaparecer, e essa hipótese não é incomum, e o trabalhador não tem meios para descobrir bens passíveis de penhora, nem em nome da empresa, tampouco em nome dos sócios”, diz o deputado.

Antes da reforma trabalhista, a prescrição intercorrente era aceita pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) apenas em casos excepcionais. A questão, no entanto, era polêmica, pois uma súmula do Supremo Tribunal Federal (STF) aceitava a sua aplicação.

Início do prazo

O projeto também propõe a revogação do dispositivo incluído pela reforma trabalhista que determina que o prazo prescricional da ação se inicia na data da lesão do direito, ainda que o trabalhador esteja a serviço do empregador. *“Na maioria dos casos, o trabalhador não postula [o direito] durante a vigência de seu contrato. Se o fizer, será demitido”, afirma Otoni.*

Projeto semelhante foi apresentado pelo ex-deputado Marco Maia (PT-RS) na legislatura passada, mas foi arquivado sem ter sido votado.

Tramitação

O PL 280/19 será analisado em caráter conclusivo pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

Proposta criminaliza a punição a trabalhador por motivo ideológico

O Projeto de Lei 494/19 criminaliza a punição a trabalhador por motivo ideológico. A proposta atribui à Justiça do Trabalho a competência para o processo e julgamento.

Pelo texto, o empregador que aplicar a qualquer trabalhador a pena de demissão, de suspensão, de advertência por motivação ideológica será punido com pena de detenção de três meses a um ano e multa. A proposta estabelece ainda que, constatada a aplicação de penalidade de caráter trabalhista por motivação ideológica, o trabalhador será indenizado por dano moral.

O autor, deputado Helder Salomão (PT-ES), afirmou que é preciso proteger os trabalhadores contra a manipulação das instituições privadas e públicas por determinadas ideologias.

“É necessário que haja tipos penais específicos para prevenir que haja demissões ou perseguições a professores – especialmente – e outros trabalhadores por sua ideologia, bem como garantir até mesmo sua



indenização por dano moral e material quando houver”, justificou Salomão.

Tramitação

O projeto, que tramita conclusivamente, será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO



Prevenção de acidentes de trabalho mobiliza instituições no Abril Verde

TST sediou reunião preparatória envolvendo parceiros do programa Trabalho Seguro

Representantes de diversas instituições participaram, no Tribunal Superior do Trabalho, de reunião preparatória para a campanha Abril Verde, que todos os anos mobiliza a sociedade em prol da prevenção de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais. No encontro, foi lançada a marca da campanha em 2019.

O presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), ministro Brito Pereira, destacou, na abertura, a necessidade da união de esforços em favor da vida. Aos representantes de 10 instituições que participaram pela primeira vez da iniciativa, entre elas confederações e bancos, o ministro enfatizou que a atenção ao tema deve ser permanente.

“O Programa Trabalho Seguro promove ações durante o ano inteiro, mas o mês de abril é simbólico porque conta com duas datas importantes. Em 7 de abril é comemorado o Dia Mundial da Atividade Física. O dia 28 é dedicado à memória das vítimas de acidentes e de doenças do trabalho. Aproveitamos esses momentos para reforçar ainda mais a relevância da prevenção tanto para empregados quanto para empregadores”, afirmou o presidente do TST e do CSJT.

Precaução

O procurador do Trabalho Leonardo Osório de Mendonça disse, na reunião, que a cultura de prevenção que se deseja criar no Brasil tem como causa os números alarmantes de acidentes de trabalho. Segundo o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, foram registrados cerca de 3,5 milhões de casos de 2012 a 2016. *“Como já destacou a campanha institucional do TST, acidentes de trabalho não ocorrem por acaso e são evitáveis mediante a observância dos princípios da prevenção e da precaução”, afirmou.*

OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), que completa 100 anos em 2019, é uma das instituições que deverá apoiar a campanha. O diretor do escritório da OIT no Brasil, Martin Hann, disse que o principal objetivo é que não haja mais acidentes de trabalho. Para ele, embora seja uma meta ambiciosa, a cor usada no abril verde simboliza o que todos devem buscar no ambiente de trabalho: saúde e esperança.

As estratégias discutidas na reunião preparatória resultarão em uma série de ações que deverão ser anunciadas em breve pela coordenação do programa Trabalho Seguro.

Notícia extraída do sítio do TST



Empresa de tecnologia pagará horas extras por suprimir intervalo intersemanal

O intervalo é a soma do descanso semanal de 24h com o intervalo interjornada de 11h.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa de tecnologia ao pagamento de horas extras a um técnico de manutenção que não havia usufruído de 35 horas contínuas de descanso entre semanas de trabalho. O intervalo intersemanal resulta da soma do intervalo interjornada de 11 horas com o descanso semanal de 24 horas.

Violação

Na reclamação trabalhista, o técnico informou que sua jornada era das 8h às 17h, mas sustentou que a empresa havia descumprido o artigo 66 da CLT, que garante o descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre o término de uma jornada e o início de outra. Disse, ainda, que trabalhava também aos sábados, domingos e feriados, em violação ao artigo 67, que prevê descanso semanal mínimo de 24 horas.

Amparo legal

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), ao examinar o recurso do empregado, assinalou que o artigo 67 não trata de intervalo propriamente dito, mas de repouso semanal, previsto também no artigo 1º da Lei 605/49. Para o TRT, a soma do intervalo interjornada com o descanso semanal é, de fato, 35 horas, “mas isso não significa, em absoluto, haver amparo legal para se invocar ‘intervalo’ de 35h”.

No entendimento do Tribunal Regional, a supressão do descanso semanal não acarreta a condenação ao pagamento de horas extras. “As horas de trabalho prestadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas com dano ao intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para o descanso entre jornadas é que garantem o direito a horas extras com o respectivo adicional”, registrou. “A apuração desse intervalo terá início após o término da jornada anterior, seja normal ou extraordinária”.

Intervalo intersemanal

Ao examinar o recurso de revista do técnico, a relatora, ministra Maria Helena Mallmann, lembrou que a reunião das duas pausas constitui o intervalo intersemanal de 35 horas, cujo desrespeito assegura o direito do empregado às horas extras equivalentes ao tempo suprimido, conforme orienta a Súmula 110 do TST e a Orientação Jurisprudencial 355 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), “sem prejuízo da remuneração relativa ao descanso semanal remunerado”. Para a ministra, melhor interpretação dos artigos 66 e 67 da CLT é que a lei pretendeu desestimular o trabalho no período destinado a descanso, “sobretudo visando à preservação da saúde do trabalhador”.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST



Supervisor que usava carro fornecido pela empresa não receberá horas de deslocamento

A situação foi equiparada ao uso de veículo próprio.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à empresa o pagamento de horas de deslocamento (in itinere) a um supervisor que tinha à sua disposição veículo fornecido pela empresa para que fosse ao trabalho por conta própria. Embora o local não fosse servido por transporte público regular, a SDI-1 entendeu que a situação se equipara ao uso de veículo próprio.

O relator dos embargos apresentados pela empresa contra a condenação, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, explicou que o artigo 58 da CLT e o item I Súmula 90 do TST estabelecem como requisito para o direito às horas de deslocamento a condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular. O direito, segundo ele,

se justifica nos casos em que o transporte sujeita os empregados a horários mais rígidos e prolongados, o que não seria o caso do supervisor.

“Essa situação específica assemelha-se muito mais à hipótese de veículo próprio, em relação à qual não há o direito a horas in itinere”, observou o relator. Nesse contexto, segundo o ministro, o caso se submete à regra geral do artigo 58 da CLT, segundo o qual “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”.

Ficaram vencidos os ministros José Roberto Freire Pimenta, Augusto César Leite de Carvalho, Hugo Scheuermann e Cláudio Brandão.

Notícia extraída do sítio do TST

Jornada excessiva de motorista de caminhão não caracteriza dano moral

Não foi demonstrada impossibilidade de convívio familiar e social.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à empresa o pagamento de indenização por dano moral decorrente de jornada excessiva imposta a um motorista de caminhão. Segundo a Turma, não houve demonstração do fato nem da efetiva ofensa aos direitos da personalidade do empregado.

Ao condenar a empresa, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) registrou que, durante a semana, o empregado permanecia integralmente à disposição da empresa e prestava horas extras de forma habitual e exagerada. Também não havia repousos intra e interjornadas e descansos semanais.

Necessidade de comprovação

No recurso de revista, a empresa sustentou que a eventual jornada excessiva, por si só, não implica ilicitude que justifique o pagamento de indenização por dano moral, especialmente quando não houver comprovação de prejuízo, como no caso.

Para relatora, ministra Dora Maria da Costa, embora constitua grave violação de direitos trabalhistas, a imposição de jornada excessiva não implica o reconhecimento automático da ofensa moral e,



consequentemente, o dever de indenizar. Para tanto, é necessária a comprovação da repercussão do fato e a efetiva ofensa aos direitos da personalidade, que não pode, no caso, ser presumida.

Ressaltando que não foi evidenciada nenhuma repercussão ou abalo de ordem moral decorrente da jornada excessiva, a relatora afirmou que não há o dever de a empresa indenizar o empregado. Assim, excluiu da condenação o pagamento de indenização por dano moral.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Cobrança indevida de custeio sindical por empresas não caracteriza dano moral coletivo

A cobrança tinha respaldo em norma coletiva.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a criação de contribuição financeira das empresas para custear atividades do sindicato por meio de norma coletiva não caracteriza dano moral coletivo. Com esse entendimento, julgou improcedente o pedido de indenização formulado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Ingerência indevida

A contribuição, instituída na convenção coletiva de trabalho (CCT) de 2011 assinada pelo Sindicato dos Trabalhadores e pela entidade sindical representante das empresas, destinava-se a custear ações de assistência social e formação profissional. O MPT ajuizou ação civil pública visando à anulação da cláusula, sustentando que ela poderia resultar em ingerência dos empregadores na entidade sindical.

Na ação, pediu, também, indenização por dano moral coletivo. Segundo o MPT, a conduta irregular do sindicato teria causado lesão a interesses difusos da sociedade, e o dano decorreria da transgressão aos valores fundamentais do trabalho e aos princípios da livre associação e de sindicalização, da liberdade e da autonomia sindical.

Prejuízos sociais

Os juízos de primeiro e de segundo grau julgaram procedente o pedido de anulação da cláusula, mas divergiram em relação ao dano moral coletivo. Para o juízo da 13ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR), a conduta irregular não atingiu o complexo social em seus valores. Ao julgar recurso, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região condenou o Sindicato dos Trabalhadores a pagar indenização de R\$ 50 mil de indenização. Segundo o TRT, a entidade causou prejuízos a valores sociais de dimensão coletiva quando pactuou cláusula que, mesmo indiretamente, a vinculou economicamente à vontade do empregador.

A relatora do recurso de revista do Sindicato dos Trabalhadores, ministra Delaíde Miranda Arantes, assinalou que a contribuição tinha respaldo em cláusula firmada por empregados e empregadores em instrumento coletivo, o que, a seu ver, afasta a hipótese de abuso de direito por parte do sindicato. Apesar do reconhecimento da ilegalidade da cobrança das contribuições, a ministra não verificou ato ilícito do sindicato capaz de causar dano ao direito de personalidade dos empregados.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para restabelecer a sentença.

Notícia extraída do sítio do TST



Empresa é condenada em danos morais coletivos por descumprir regras sobre jornada

Ela descumpriu de forma reiterada a legislação trabalhista

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa de São Gabriel (RS), a pagar R\$ 100 mil de indenização a título de dano moral coletivo. A condenação deveu-se ao reiterado descumprimento da legislação trabalhista relativa à integridade física, à saúde e à segurança dos empregados.

Intervalos

Em ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho (MPT) sustentou diversas irregularidades, notadamente em relação à concessão de intervalo interjornada de 11h diárias, intervalo intrajornada, descanso semanal remunerado de 24h consecutivas e cômputo das horas extras habituais na base de cálculo de descanso semanal remunerado. Requereu ainda que a revendedora de tratores se abstinhasse de prorrogar a jornada dos empregados além do limite legal de duas horas diárias sem justificativa e de exigir trabalho durante as férias e, ainda, que fosse condenada ao pagamento de indenização a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Sem êxito no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), o MPT interpôs recurso de revista, mas o apelo não foi conhecido pela Quarta Turma do TST, que entendeu que, para a caracterização do dano moral coletivo, a conduta ilícita deve repercutir não só nos empregados diretamente envolvidos, mas também na coletividade, o que não foi constatado no caso.

Coletividade

Nos embargos interpostos à SDI-1, o MPT sustentou que a exposição de empregados a carga excessiva de trabalho atinge toda a coletividade, pois avilta o direito à integridade física, à saúde e à segurança dos trabalhadores como um todo.

Para o relator dos embargos, ministro Cláudio Brandão, o desrespeito aos direitos trabalhistas não pode ser considerado uma opção pelo empregador nem deve ser tolerado pelo Poder Judiciário, “*sobretudo no Estado Democrático de Direito, em que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho representam fundamentos da República*”.

O ministro assinalou que a caracterização do dano moral coletivo dispensa prova do efetivo prejuízo financeiro ou do dano psíquico decorrente. Isso porque a lesão decorre da conduta ilícita da empresa – no caso, o reiterado descumprimento da legislação trabalhista relativa aos limites da jornada e à concessão dos intervalos previstos em lei, medidas indispensáveis à saúde, à segurança e à higidez física e mental dos empregados.

A decisão foi por maioria. O valor da condenação será revertido ao FAT.

Notícia extraída do sítio do TST



Aplicação de teste do bafômetro de forma aleatória não caracteriza dano moral

A medida visa à saúde e à segurança dos empregados e do ambiente de trabalho.

Um caldeireiro de uma empresa de Itabirito (MG), não receberá indenização por dano moral por ter sido submetido ao teste do etilômetro, popularmente conhecido como bafômetro. Como o teste era aplicado de forma aleatória entre os empregados, a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou que a prática não caracteriza ato ilícito passível de reparação.

Bafômetro

Na reclamação trabalhista, o empregado sustentou que o ato configurava intromissão arbitrária em sua vida privada e que os escolhidos eram alvo de chacotas dos colegas. Segundo ele, a obrigatoriedade do teste do bafômetro se restringia aos motoristas profissionais, e não a ele, contratado como caldeireiro.

A empresa, em sua defesa, negou que tivesse submetido o empregado a situação humilhante, constrangedora ou vexatória durante o exercício de suas funções e argumentou que a aplicação dos testes tem o objetivo de zelar pela saúde dos empregados e de manter as melhores condições e a segurança do trabalho. De acordo com a empresa, a medida era adotada no início da jornada de forma aleatória, sem direcionamento específico.

Prevenção de acidentes

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a improcedência do pedido de indenização do caldeireiro. Para o TRT, o ato da empresa está inserido no seu poder diretivo e visa evitar a ocorrência de acidentes, não podendo, portanto, ser considerado ilícito.

Impessoalidade

A relatora do recurso de revista do caldeireiro, ministra Maria Helena Mallmann, observou que a imposição do teste de bafômetro não caracteriza ofensa à dignidade da pessoa no trabalho nem configura ato ilícito ou abuso do poder diretivo do empregador passível de indenização. “O teste foi direcionado a outros empregados, e a escolha do caldeireiro se deu de forma aleatória, ou seja, foi impessoal”, explicou.

Notícia extraída do sítio do TST

Pagamento de pensão vitalícia em parcela única permite aplicação de redutor

A forma de pagamento é mais vantajosa para o empregado.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho aplicou redutor de 30% ao valor da pensão deferida a título de dano material a um montador de uma empresa que teve perda total da capacidade de trabalho em razão de doença ocupacional. A pensão, devida até que o

empregado complete 69 anos, será paga em parcela única.

A condenação ao pagamento de indenização foi deferida em parcela única porque, segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), essa foi a forma requerida pelo



empregado e autorizada pelo parágrafo único do artigo 950 do Código Civil. No recurso de revista, a empresa alegou que o pagamento de uma só vez o privilegiaria.

Deságio

O relator do recurso, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, observou que cabe ao juiz decidir, mediante critérios de proporcionalidade e de razoabilidade e da análise das demais circunstâncias do caso, se o pagamento da

indenização será feito em parcela única ou de pensão mensal. “*No entanto, o ressarcimento do dano material em parcela única assume expressão econômica superior e seguramente mais vantajosa em relação ao pagamento diluído, efetivado em parcelas mensais*”, assinalou. Por essa razão, ele entendeu que devia ser aplicado um redutor ou deságio sobre o valor fixado.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Reintegração não afasta direito a pensão decorrente de doença ocupacional

Laudo pericial atestou a redução da capacidade do empregado

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa ao pagamento de pensão mensal vitalícia a um montador que já havia obtido o direito à reintegração. Segundo a Turma, a percepção de salários e a reintegração são circunstâncias que não afastam o direito à indenização por danos materiais na forma de pensão.

Doença ocupacional

O empregado relatou na reclamação trabalhista ter trabalhado durante 23 anos na empresa ter sido dispensado quando exercia a função de montador/ponteador, atividade que exigia a realização de movimentos repetitivos e com sobrecarga. Em razão disso, desenvolveu doença profissional que o incapacitou de forma parcial e permanente para o trabalho.

Embora tenha reconhecido a culpa da empresa pela doença ocupacional do empregado, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) entendeu que, diante da reintegração determinada pelo juízo de primeiro grau, não haveria dano material a ser reparado enquanto fosse mantido o vínculo de emprego. Assim, julgou improcedente o pedido de pensão mensal, por concluir que não haveria prejuízo remuneratório ao empregado.

Reparação

No recurso de revista, o montador sustentou que, embora tenha sido restabelecido o emprego mediante a reintegração, a empresa teria o dever de indenizá-lo em razão da perda física decorrente da doença ocupacional. A relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, assinalou que a finalidade da pensão mensal é a reparação do dano material sofrido (no caso, a incapacidade total e permanente para o trabalho que exercia).

Segundo a ministra, a determinação de reintegração e a conseqüente percepção de remuneração não afastam o direito à indenização por danos materiais na forma de pensão mensal, uma vez que os fatos geradores são distintos. No caso, a reintegração foi deferida com base na norma coletiva da categoria, enquanto a pensão tem fundamento na legislação civil (artigo 950 do Código Civil), que tem por objetivo obrigar o empregador a ressarcir o empregado pelos danos materiais que lhe foram causados em decorrência da doença ocupacional.



Condenação

A relatora ressaltou ainda que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais firmou o entendimento de que a reabilitação do empregado em função diversa, ou até para a mesma função, não afasta o direito à pensão quando comprovada a redução total ou parcial de sua capacidade para o exercício da função anterior.

Assim, condenou a empresa a pagar compensação por dano material na forma de pensão mensal vitalícia, arbitrada em 6,25% da remuneração mensal do montador, desde o afastamento e enquanto perdurar a limitação da capacidade para exercer a função que ocupava e para a qual se inabilitou, até o limite de 74 anos e seis meses de idade.

Notícia extraída do sítio do TST

Auxílio previdenciário e surgimento de doença afetam estabilidade por acidente do trabalho

Detalhes afetam decisões sobre estabilidade para dois ex-empregados.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou a um auxiliar operacional a indenização substitutiva da remuneração do período de estabilidade provisória. Dispensado pela empresa, ele não recebeu auxílio-doença acidentário, requisito para a vítima de acidente do trabalho ter direito à manutenção do contrato de emprego por 12 meses após o fim do benefício previdenciário (artigo 118 da Lei 8.213/1991). Em outro processo, a Sexta Turma deferiu a estabilidade a um ex-empregado cuja doença, comprovada após a dispensa, foi desencadeada pelas atividades exercidas.

Auxílio-doença

O auxiliar da empresa sofreu acidente de trânsito em fevereiro de 2014 quando voltava do serviço em Fortaleza (CE) e ficou afastado das atividades até dezembro do mesmo ano em decorrência de fratura na tíbia. Embora o acidente ocorrido entre o local de trabalho e a residência do empregado seja considerado de trabalho, ele recebeu do INSS auxílio-doença não acidentário. Após a dispensa, em janeiro de 2015, o industriário argumentou, na reclamação trabalhista, que tinha direito ao pagamento da remuneração relativa à estabilidade não usufruída.

O juízo de primeiro grau indeferiu o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região determinou o pagamento da indenização. Apesar de o artigo 118 da Lei 8.213/1991 condicionar a estabilidade ao recebimento do auxílio-doença acidentário, o TRT entendeu que a falta da concessão do benefício não impediria o reconhecimento do direito.

Requisitos

No recurso de revista, a empresa sustentou que não foram satisfeitos os requisitos listados no item II da Súmula 378 do TST para o deferimento da estabilidade. Conforme a jurisprudência, são pressupostos para a concessão o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

O relator do recurso, ministro Alberto Bresciani, observou que os requisitos foram descumpridos, o que torna indevida a indenização substitutiva. De acordo com o ministro, apesar do acidente de trabalho e do afastamento superior a 15 dias, o auxiliar recebeu auxílio-doença comum e não há notícia de que ele seja



portador de doença profissional relacionada às tarefas desempenhadas.

Doença profissional

No outro processo, ficou demonstrada a correlação entre a tendinite nos ombros e o serviço que um operador desenvolvia em uma empresa em Campina Grande (PB). A Sexta Turma do TST, ao julgar o recurso de revista, restabeleceu a sentença em que havia sido deferida a indenização correspondente aos salários dos 12 meses seguintes à data da rescisão. Os ministros aplicaram ao caso a parte final do item II da Súmula 378, que reconhece o direito à estabilidade provisória se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

O artigo 118 da Lei 8.213/1991 somente garante o direito à estabilidade após a cessação do auxílio-doença acidentário. Mas a relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, ao citar a equiparação entre doença profissional e acidente do trabalho (artigo 20), destacou que não se pode deixar a pessoa com doença profissional ou do trabalho à margem da proteção do artigo 118.

De acordo com a ministra, as doenças ocupacionais normalmente não se manifestam subitamente, mas vão se instalando pouco a pouco no organismo até causarem a incapacidade temporária ou permanente do empregado. Nesses casos, muitas vezes não há o efetivo recebimento de auxílio-doença acidentário antes da extinção do contrato em razão das características diferenciadas entre o acidente propriamente dito e a doença, explicou. “Uma vez comprovado o nexo causal entre a doença ocupacional e a atividade desenvolvida, torna-se desnecessária a percepção do auxílio-doença acidentário para garantir o direito à estabilidade provisória”, concluiu.

As decisões foram unânimes.

Notícia extraída do sítio do TST

TST determina penhora sobre faturamento de empresa para execução de dívida

O percentual fixado foi de 10%, a fim de não inviabilizar a atividade empresarial.

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho determinou a penhora de 10% do faturamento mensal bruto de uma empresa para a execução de sentença favorável a um gerente de contas. O percentual leva em conta outros bloqueios impostos à empresa pela Justiça cível e a necessidade de não comprometimento da atividade empresarial.

Faturamento

A empresa foi condenada a pagar créditos trabalhistas a um gerente de contas no valor de R\$ 351 mil, apurado em julho de 2015. Para a execução da dívida, ofereceu bens à penhora, mas o juízo da 1ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) os rejeitou e determinou o bloqueio de 30% do faturamento mensal.

Comprometimento da atividade

Em mandado de segurança, que visa proteger direito líquido e certo contra ato de autoridade pública, a empresa pediu o cancelamento da ordem de penhora. Alegou que sofria mais três bloqueios em ações julgadas por varas cíveis, circunstância que, no total, comprometeria 90% do seu faturamento mensal e inviabilizaria a continuação de sua atividade econômica.



O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região cancelou a penhora por entender que o bloqueio sobre o faturamento é medida excepcional tomada apenas quando não existirem outros bens suficientes à execução. A decisão se baseou no artigo 620 do Código de Processo Civil de 1973.

Gradação dos bens

No exame do recurso ordinário do gerente de contas, a relatora, ministra Delaíde Miranda Arantes, assinalou que, conforme a Súmula 417 do TST, a penhora em dinheiro não ofende direito líquido e certo da executada quando a execução é definitiva. Também destacou que a penhora obedeceu à gradação dos bens sujeitos a bloqueio (artigo 655 do CPC). E, em relação à norma do artigo 620, alertou que o princípio da efetividade da execução e a plena garantia de satisfação do crédito trabalhista prevalecem sobre o princípio da execução menos gravosa ao devedor.

Penhoras simultâneas

A ministra, no entanto, votou no sentido de reduzir a penhora para 10% sobre o faturamento mensal bruto da empresa, excluído da base de cálculo o valor destinado à folha de pagamento de pessoal. O bloqueio determinado anteriormente pelo juízo cível motivou a redução.

De acordo com a relatora, se juízos de competências diversas determinam penhoras quase simultâneas sobre o faturamento da empresa, deve-se observar a ordem cronológica de solicitação. Na época do bloqueio relativo ao gerente, só havia uma penhora cível contra a Transit, de 30% sobre o faturamento. Considerando apenas as duas, a relatora destacou que a constrição seria de 60%. “A soma significa um percentual muito alto, que se revela, objetivamente, suficiente a comprometer a atividade da empresa”, concluiu. Com base na Orientação Jurisprudencial 93 da SDI-2, a qual permite a incidência de penhora sobre o faturamento desde que o percentual não comprometa o desenvolvimento regular da atividade empresarial, a ministra votou pela redução.

Por maioria, os integrantes da SDI-2 acompanharam o voto da relatora. Ficaram vencidos os ministros Alexandre Luiz Ramos, que negava provimento ao recurso; Renato de Lacerda Paiva e Lelio Bentes Corrêa, que fixavam a penhora de 10% sobre os rendimentos líquidos da empresa; e Douglas Alencar Rodrigues, que votou no sentido de aplicar a penhora de 10% sobre o lucro líquido operacional.

A empresa apresentou embargos de declaração, ainda não julgados.

Notícia extraída do sítio do TST

Empresa não terá de pagar despesas de ex-empregado com advogado

A jurisprudência do TST rejeita o cabimento de perdas e danos pela contratação de advogado particular.

Por unanimidade, os ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheram recurso de revista de uma empresa de Porto Velho (RO), contra pedido de indenização em honorários advocatícios feito por um vendedor. A Turma seguiu a jurisprudência do TST, que rejeita o reconhecimento de perdas e danos pela contratação de advogado particular para atuar na Justiça do Trabalho.



Conta própria

Na reclamação trabalhista, ajuizada em abril de 2015 para pleitear o reconhecimento do direito a diversas parcelas, o juízo de primeiro grau condenou a empresa ao pagamento de honorários advocatícios contratuais de 30% incidentes sobre o valor do crédito devido, no valor de R\$ 5.619,65.

A condenação foi mantida pelo Tribunal Regional da 14ª Região (RO), que havia entendido que os valores serviriam como reparação pelos prejuízos sofridos pelo empregado, que, para receber as parcelas devidas, teve de contratar advogado por conta própria. A decisão está fundamentada nos artigos 389, 395 e 404 do Código Civil.

Requisitos

No exame do recurso de revista da empresa, o relator, ministro Walmir Oliveira da Costa, observou que os artigos do CPC apontados pelo TRT não se aplicam às ações trabalhistas. *“Na Justiça do Trabalho, para as controvérsias decorrentes da relação de emprego, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios está condicionada à concomitância de dois requisitos distintos, estabelecidos pela Lei 5.584/70: assistência sindical e benefício da justiça gratuita”*, explicou. *“Esse entendimento está consolidado nas Súmulas 219, item I, e 329 do TST”*.

De acordo com diversos precedentes recentes do TST citados pelo relator, na ausência de regulamentação específica na Lei 5.584/70, o ressarcimento dos valores gastos com a contratação de advogado com base no princípio da restituição integral de perdas e danos é inaplicável ao processo do trabalho. Assim, o TRT, ao entender ser devido o ressarcimento dos custos de contratação de advogado pelo empregado que não se encontre assistido pelo sindicato da categoria profissional, contrariou a jurisprudência do TST.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Ação sobre honorários contratuais de advogado deve ser julgada pela Justiça Comum

A relação entre advogado e cliente é matéria de natureza civil.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para decidir conflito relativo a honorários advocatícios contratuais entre o advogado e o operador de equipamentos pesados que o contratou para atuar em processo contra uma empresa. Segundo a decisão, a matéria é da competência da Justiça Comum (estadual).

Na fase de execução da reclamação trabalhista, o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) considerou a Justiça do Trabalho competente para decidir a questão por se tratar de discussão que envolve os honorários advocatícios contratualmente ajustados. Para o TRT, se o crédito trabalhista foi recebido na íntegra pelo advogado habilitado, *“não resta dúvida de que os valores questionados decorrem da ação trabalhista”*.

Natureza civil

A relatora do recurso de revista do operador citou diversas decisões de Turmas, do Órgão Especial e da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST em que foi declarada a incompetência da Justiça do Trabalho em situações similares à examinada no recurso. Ela destacou que a matéria se encontra



pacificada também no Superior Tribunal de Justiça (STJ), que detém atribuição constitucional para julgar conflito de competência. Por meio da Súmula 363, o STJ definiu que compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente.

“A relação entre o advogado e seu cliente é regida pelo artigo 653 do Código Civil e não configura relação de trabalho a justificar a competência da Justiça do Trabalho nos moldes do artigo 114, inciso I, da Constituição da República”, concluiu.

O processo está em fase de execução, e o tema dos honorários advocatícios contratuais é apenas um dos pontos a serem examinados. Por isso, após a declaração de incompetência, a Turma determinou a remessa dos autos ao juízo de primeiro grau para que prossiga na execução somente em relação às questões da competência da Justiça do Trabalho, excluindo do exame a questão dos honorários contratuais.

Notícia extraída do sítio do TST

Matadouro em zona rural do Pará consegue anular citação por edital

Após ser devolvida pelos correios, a notificação deveria ter sido apresentada por oficial de justiça.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho julgou inválidos os atos processuais praticados a partir da citação por meio de edital de um matadouro, localizado em zona rural, em processo de dissídio coletivo. Segundo a SDC, após a tentativa, sem êxito, de citação por via postal, a notificação deveria ter sido feita por meio do oficial de justiça.

A ação foi proposta pelo Ministério Público do Trabalho visando à anulação de cláusulas de acordo coletivo de trabalho 2015/2016 assinado entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores. A relatora do processo no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) determinou, por despacho, a citação da empresa e do sindicato para que apresentassem contestação no prazo de 15 dias.

“Não procurado”

Como a notificação por via postal foi devolvida pelos Correios com carimbo de “não procurado”, a relatora no TRT determinou a expedição de edital de notificação em que constava que a empresa estava em local incerto e não sabido. Esgotado o prazo sem que houvesse contestação, o processo foi incluído em pauta e julgado. Dessa vez, a empresa foi notificada do teor da decisão, por meio de oficial de justiça, no mesmo endereço para onde havia sido enviada a primeira citação.

Desde 2006

No recurso ao TST, o matadouro sustentou que a decisão do TRT era nula por falta de notificação válida para que pudesse apresentar contestação. Sobre a informação de que se encontrava em endereço incerto e não sabido, afirmou que, desde a sua constituição, em 2006, permanecia no mesmo endereço informado pelo MPT, o que foi comprovado por ter sido notificado posteriormente da decisão pelo oficial de justiça.

Violação da Constituição

A relatora do recurso ordinário, ministra Dora Maria da Costa, destacou que, no caso das ações anulatórias, é imprescindível a citação dos réus, que têm particular interesse no seu resultado. A ausência de citação de



um deles, segundo ela, viola os princípios constitucionais do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal e pode comprometer a eficácia do julgado.

“Não houve o esgotamento dos meios legalmente previstos para que se pudesse considerar válida a citação”, avaliou a ministra. Para ela, a empresa deveria ter sido notificada por intermédio do oficial de justiça, conforme prevê o artigo 246 do Código de Processo Civil (CPC), “principalmente ao se considerar que não houve mudança em relação ao endereço informado na petição inicial”.

Área rural

A relatora destacou ainda que o próprio MPT, autor da ação na qual obteve decisão favorável, deu razão à empresa ao se manifestar no recurso ordinário. Conforme o MPT, no sítio dos Correios há informação de que a indicação “*não procurado*” significa que o destinatário fica em localidade onde a agência postal não realiza entregas. No caso do matadouro, “*tal motivo é justificado por encontrar-se em área rural*”, explicou, defendendo o provimento do recurso.

Diante da irregularidade, que não pode mais ser sanada nessa fase processual, a ministra Dora Costa concluiu que deve ocorrer a citação válida para que a empresa possa apresentar sua defesa. Por unanimidade, a SDC deu provimento ao recurso para declarar a invalidade dos atos processuais praticados a partir da primeira citação e determinar o retorno dos autos ao TRT da 8ª Região, a fim de que processe a ação.

Notícia extraída do sítio do TST

PUBLICAÇÕES DE FEVEREIRO/2019

- **Manual do Usuário WebGeral – versão de 28.02.2019 – disponível no endereço eletrônico:** <https://portal.esocial.gov.br/institucional/manual-web-geral>.
- **Nota Técnica nº 11/2019 de Ajustes do Leiaute Versão 2.5 – Data prevista para implantação nos ambientes de Produção Restrita e Produção: 18/03/2019 – disponível no endereço eletrônico:** <https://portal.esocial.gov.br/manuais/nota-tecnica-11-2019.pdf>.
- **Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 006/2019 - Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências – disponível no endereço eletrônico:**
- https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712459&filename=PEC+6/2019

Este é um informativo da Comissão Nacional de Relações do Trabalho e Previdência Social