



NOTÍCIAS DA COMISSÃO

A Reforma Trabalhista e o Supremo Tribunal Federal: exame da constitucionalidade sobre disposição de direitos trabalhistas em instrumento coletivo de trabalho

Com a Lei nº 13.467/2017, denominada de “Reforma Trabalhista”, o tempo de deslocamento da residência até o trabalho (e vice-versa) deixou de ser computado na jornada laboral (“*horas in itinere*”), ainda que o local da prestação de serviços seja de difícil acesso e não servido de transporte público regular, com transporte fornecido pelo empregador.

Como observação inicial, temos que historicamente a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em um primeiro momento, firmou-se no sentido de prever uma série de situações em que o empregado teria direito a computar as “*horas in itinere*” como tempo à disposição do empregador, sendo assim remuneradas como trabalho extraordinário.

Tempos depois, o TST editou súmula pela restrição parcial da admissão de flexibilização dessas horas (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978).

Já o Supremo Tribunal Federal (STF), quando provocado e por ocasião do julgamento do RE nº 590.415 (Tema nº 152) e do RE-AgR nº 895.759, reconheceu a validade e autonomia das negociações coletivas de trabalho, inclusive para efeito de supressão do pagamento de horas *in itinere* (isso ainda antes do advento da “Reforma Trabalhista”).

Ocorre que, novamente em sede de repercussão geral, o STF compromete-se a revisitar o tema, agora nos autos do ARE 1.121.633 (relatoria do Ministro Gilmar Mendes), sob o fundamento de que “*a controvérsia referente à validade de norma coletiva de trabalho que limita ou reduz direitos trabalhistas possui natureza constitucional e inegável relevância do ponto de vista social, econômico ou jurídico, além de transcender os interesses subjetivos da causa, já que a correta interpretação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal é tema recorrente nos tribunais trabalhistas*”.

O cerne do debate será, portanto, a validade do acordado sobre o legislado, um dos principais pontos da Reforma Trabalhista. Cabe ressaltar que a questão trazida nos autos do ARE 1.121.633 diz respeito à validade de cláusula, contida em acordo coletivo, que suspendeu o pagamento do tempo de percurso (horas *in itinere*).

Frente à relevância da discussão e considerando o impacto que terá a decisão do STF, a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) já postulou a sua admissão como *amicus curiae* em referido processo, afirmando que “*é plenamente constitucional convenção ou acordo coletivo do trabalho que suprima ou restrinja direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, tal como no caso da chamada “hora in itinere”, notadamente quando concedidas, no mesmo instrumento, outras vantagens pecuniárias e/ou outras utilidades em compensação*”.

A entidade pugna pela garantia da efetividade do disposto no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal, e pela segurança jurídica dos pactos coletivos firmados entre empregadores e empregados.

(Dr. Dalton Cesar Cordeiro Miranda – AJ/CNA)



Fique por DENTRO

Diplomatas da Agricultura no Brasil (DAB) – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) – Ocorreu na CNA, no dia 16/07, reunião com os Diplomatas da Agricultura no Brasil (DAB) para tratar de temáticas de interesse internacional, ligadas ao agronegócio. A Comissão de Relações do Trabalho e Previdência esteve presente, fazendo uma apresentação acerca da fiscalização trabalhista no campo, trabalho em condições análogas à de escravo e Reforma da Previdência.

Seminário alusivo ao “Dia Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho” – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – Em 25/07, foi realizado em Brasília/DF o seminário alusivo ao “Dia Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho”, elencando suas prioridades e desafios.

Lançamento da Modernização das NRs – Dr. Rudy Ferraz e Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) – Foi realizado, no dia 30/07, o evento de lançamento da Modernização das Normas Regulamentadoras do Trabalho, no Palácio do Planalto. Na oportunidade, houve a assinatura das novas NRs 1 e 12, além da revogação da NR 2. Também foi anunciado, pelo Secretário Especial do Trabalho e Previdência, que serão revistas todas as NRs durante o próximo ano, visando desburocratizá-las e simplificá-las para trazer economia ao setor produtivo, gerando emprego e renda.

NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Novo eSocial. O que muda?

Modernização do eSocial foi anunciada no dia 09/07. Sistema será substituído por um mais simples a partir de janeiro/2020. Conheça as mudanças e entenda a transição.

O Secretário Especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, anunciou que o *eSocial* será substituído por dois sistemas a partir de janeiro/2020. Ao invés de transmitir todos os eventos para o mesmo ambiente, as informações trabalhistas e previdenciárias passarão a compor um sistema e as informações tributárias outro. Veja as principais mudanças e o que acontecerá durante a transição:

- O que é o novo eSocial?

Haverá uma redução substancial nas informações prestadas pelos empregadores: serão requeridas apenas as informações que promovam a efetiva substituição de uma obrigação acessória, desde que não sejam redundantes ou que não constem nas bases de dados do governo. Haverá, portanto, uma redução robusta no número de campos e exclusão de eventos inteiros.

Foram ouvidos os usuários e desenvolvedores, identificados e atacados os principais pontos que traziam complexidade para o sistema. Foram propostas: a possibilidade de utilizar uma tabela padrão de rubricas, sem a necessidade de cadastramento de rubricas próprias; a eliminação de tabelas de cargos, funções e horários; a desnecessidade de cadastramento de processos judiciais para matérias não relacionadas a tributos/FGTS; dentre outros. Campos opcionais, como números de documentos pessoais, serão excluídos da estrutura dos eventos, pois traziam dúvidas para os empregadores. Destaca-se que informações sobre título de eleitor nunca foram solicitadas pelo *eSocial*.

É importante ressaltar que todo o investimento feito pelas empresas e profissionais (aquisição de sistemas, treinamento, capacitação, etc.) será respeitado. Para isso, será mantida a forma de transmissão de dados via *web service*, haverá aproveitamento da identificação dos eventos e sua integração. Contudo, as regras serão



mais flexíveis, e será muito mais fácil concluir o envio da informação, reduzindo ao mínimo os erros decorrentes de informações incorretas.

- Quais são as premissas do sistema?

- Foco na desburocratização: substituição das obrigações acessórias
- Não solicitação de dados já conhecidos
- Eliminação de pontos de complexidade
- Modernização e simplificação do sistema
- Integridade e continuidade da informação
- Respeito pelo investimento feito por empresas e profissionais

- Quando passa a vigorar o novo eSocial?

As mudanças passarão a vigorar a partir de janeiro/2020. Mas desde logo haverá alterações no sistema atual: será disponibilizado o mais breve possível uma reformulação do *eSocial*, por meio de uma revisão no seu leiaute, flexibilizando regras que emperram o fechamento da folha, além de dispensar a apresentação de diversas informações hoje obrigatórias. Para fazer isso de imediato sem impactar os empregadores, foram tornados facultativos diversos campos que serão eliminados. Na prática, os empregadores poderão, desde logo, deixar de prestar tais informações consideradas dispensáveis.

- Posso deixar de informar o eSocial?

Não. O *eSocial* não está suspenso. Continuam em vigor todos os prazos vigentes para o envio das informações. Apenas novos dados, novas fases, não serão solicitados até a mudança para o novo sistema. E isso será fundamental para a substituição de outras obrigações: além da *DCTFWeb* em substituição à GFIP, bem como a utilização dos dados do *eSocial* para concessão de benefícios previdenciários pelo INSS e Seguro Desemprego - que já estão em vigor - foi anunciada a Carteira de Trabalho Digital. Tudo o que está sendo informado ao *eSocial* servirá para a substituição de obrigações acessórias. Mas, para que isso possa ocorrer, é fundamental que o sistema seja continuamente alimentado.

- Como ficará o MEI - Microempreendedor Individual, a Microempresa e a Empresa de Pequeno Porte?

Essas empresas, além do Seguro Especial, possuem direito a tratamento diferenciado. Eles poderão utilizar o ambiente web simplificado (já disponível para o MEI e o Seguro Especial), nos mesmos moldes do web doméstico, para prestar suas informações. Estarão disponíveis diversas ferramentas para admissão de empregado, folha de pagamento, férias, desligamento, tudo com automatizações e simplificações que permitirão a qualquer um executar rotinas trabalhistas que antes eram restritas a grandes empresas ou escritórios de contabilidade.

- E para o empregador doméstico? O que muda?

O empregador doméstico deve continuar a prestar as informações dos seus empregados, além de fechar as folhas de pagamento e gerar as guias de pagamento (DAE). Contudo, estão em desenvolvimento e serão apresentadas em breve novas ferramentas para os módulos web (reformulação de telas, fluxos simplificados - "wizards", assistente virtual - "chatbot", melhoria no sistema de ajuda, dentre outros), o que significa que haverá mudanças no eSocial doméstico, de maneira a facilitar ainda mais a vida do empregador. Pesquisa com usuários realizada pela Secretaria de Governo Digital do Ministério da Economia identificou os principais pontos que demandam melhoria no sistema e que serão objeto de evolução.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br



Comunicações da Receita Federal do Brasil passam a ser feitas através do sítio do SPED

A Receita Federal do Brasil informou que, a partir de 15 de julho, todas suas informações e comunicações serão disponibilizadas através do sítio do SPED: <http://sped.rfb.gov.br/>.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

Definido calendário de pagamento do Abono Salarial ano-base 2018

Saque do benefício começou em 25 de julho

O calendário do Abono Salarial ano-base 2018 foi definido pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat). A medida foi aprovada ad referendum, por meio da Resolução N° 834, de 09 de julho de 2019. A estimativa é de que sejam destinados R\$ 19,3 bilhões a 23,6 milhões de trabalhadores.

O pagamento do Abono Salarial, exercício 2019/2020, teve início em 25 de julho de 2019. Para os trabalhadores da iniciativa privada, vinculados ao Programa de Integração Social (PIS), é considerado o mês de nascimento. Já para os funcionários públicos, associados ao Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), vale o dígito final do número de inscrição do Pasep.

ABONO SALARIAL CONFIRA O CALENDÁRIO DE SAQUE DO PIS/PASEP

PIS		PASEP	
Nascidos em:	Recebem a partir de:	Final da inscrição:	Recebem a partir de:
Julho	25/07/2019	0	25/07/2019
Agosto	15/08/2019	1	15/08/2019
Setembro	19/09/2019	2	19/09/2019
Outubro	17/10/2019	3	17/10/2019
Novembro	14/11/2019	4	14/11/2019
Dezembro	12/12/2019	5	16/01/2020
Janeiro	16/01/2020	6 e 7	13/02/2020
Fevereiro	16/01/2020	8 e 9	19/03/2020
Março	13/02/2020		
Abril	13/02/2020		
Maio	19/03/2020		
Junho	19/03/2020		

* Todos recebem até 30/06/2020

Os trabalhadores que nasceram entre julho e dezembro recebem o PIS ainda este ano. Os nascidos entre janeiro e junho terão o recurso disponível para saque em 2020. Os servidores públicos com o dígito final de inscrição do Pasep de 0 e 4 também recebem este ano. Já as inscrições com o final entre 5 e 9, no próximo ano. O fechamento do calendário de pagamento do exercício 2019/2020 será no dia 30 de junho de 2020.

O pagamento do abono salarial referente ao PIS será feito pela Caixa Econômica Federal em suas agências localizadas em todo o país; e o abono referente ao Pasep será pago nas agências do Banco do Brasil.

Quem recebe

Para ter direito ao Abono Salarial do PIS/Pasep é necessário ter trabalhado formalmente por pelo menos 30 dias em 2018, com remuneração média de até dois salários mínimos. Além disso, o trabalhador tem de estar inscrito no PIS/Pasep há pelo menos cinco anos e ter tido seus dados informados corretamente pelo empregador na

Relação Anual de Informações Sociais (Rais).

Para os trabalhadores que tiverem os dados declarados na Rais 2018 fora do prazo e entregues até 25 de setembro de 2019, o pagamento do Abono Salarial estará disponível a partir de 4 de novembro de 2019,



Junho tem maior criação de vaga intermitente desde reforma trabalhista

O trabalho intermitente, modalidade criada pela reforma trabalhista, registrou em junho um saldo de 10.177 empregos postos criados. É o maior resultado desde que a modalidade entrou em vigor, em novembro de 2017. O número é resultado de 15.520 admissões e 5.343 desligamentos.

Os dados estão no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), que apresenta também outros indicadores ligados às alterações na lei.

No chamado regime de tempo parcial, foram registradas 5.922 admissões e 4.495 desligamentos, gerando saldo de 1.427 empregos. Já na demissão mediante acordo entre empregador e empregado, houve 17.951 desligamentos em junho.

Já na demissão mediante acordo entre empregador e empregado, houve 17.951 desligamentos em junho.

Notícia retirada do site www.valor.com.br

NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Proposta muda definição de regime de economia familiar para fins previdenciários

O Projeto de Lei 2925/19 altera a definição de regime de economia familiar para fins previdenciários, como a caracterização de segurado especial. O texto altera dispositivos da Lei Orgânica da Seguridade Social (8.212/91) e da Lei de Benefícios da Previdência Social (8.213/91).

Atualmente entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes. O projeto de lei permite até um empregado permanente.

A proposta está em tramitação na Câmara dos Deputados. “*Famílias envelhecem*”, disse o autor, deputado Schiavinato (PP-PR). “*Não é aceitável que a colaboração de uma única pessoa possa comprometer o reconhecimento do labor de todos os componentes da família.*”

Os segurados especiais são os produtores rurais, os garimpeiros, os seringueiros, os extrativistas vegetais, os pescadores artesanais. Também se enquadram o cônjuge ou companheiro, os filhos maiores de 16 anos e os equiparados que participam das atividades econômicas do grupo familiar. As regras para a contribuição previdenciária e para as aposentadorias são diferenciadas.

Tramitação

A proposta tramita em caráter conclusivo e será analisada pelas comissões de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do site da Agência Câmara Notícias



reconhecer as diferentes capacidades contributivas existentes entre as pessoas com deficiência. “Uma desoneração irrestrita poderia privilegiar pessoas com deficiência com grande capacidade contributiva, em detrimento daqueles com reduzido poder aquisitivo”, disse Juscelino Filho.

A versão aprovada determina que a deficiência grave deverá ser comprovada por laudo biopsicossocial, realizado por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

O projeto altera duas leis que tratam do Imposto de Renda: 7.713/88 e 9.250/95.

Tramitação

O projeto será analisado agora, em caráter conclusivo, pelas comissões de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do site da Agência Câmara Notícias

Medida provisória traz regras para saques no PIS/Pasep e no FGTS

A Medida Provisória 889/19 traz as regras para saques nas contas ativas e inativas do FGTS e das cotas de PIS/Pasep. As medidas foram anunciadas ontem pelo presidente Jair Bolsonaro e devem injetar até R\$ 42 bilhões na economia até o fim de 2020. Desse total, R\$ 28 bilhões do FGTS e R\$ 2 bilhões do PIS/Pasep devem ser liberados para os trabalhadores ainda neste ano.

O texto do Executivo altera a Lei Complementar 26/75, que trata da unificação do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), e a Lei 8.036/90, que trata do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

PIS/Pasep

De acordo com a MP, a partir de 19 de agosto será autorizado a qualquer titular de conta individual no PIS/Pasep – ou seus dependentes, se for o caso – o saque integral do saldo.

Esses fundos atendiam trabalhadores com carteira assinada ou servidores públicos até 1988. A Caixa Econômica Federal, no caso do PIS, e o Banco do Brasil, no caso do Pasep, divulgarão cronograma para os saques.

FGTS

Em relação ao FGTS, serão duas modalidades. Na primeira, de setembro a março de 2020, a pessoa poderá retirar até R\$ 500 de cada conta ativa ou inativa, e a Caixa vai elaborar o cronograma para os saques. Na segunda, o trabalhador tem até outubro para avisar a Caixa que, a partir de 2020, pretende fazer retiradas no mês do aniversário, em valores que dependerão do saldo da conta.

Essa segunda modalidade para o FGTS, apelidada pelo governo “saque aniversário”, é optativa e terá implicações para o trabalhador – quem escolher o recebimento anual não terá o repasse do saldo integral em caso de demissão, como acontece hoje. Será possível voltar para as regras atuais, mas cada mudança terá prazo de carência de dois anos entre uma e outra.

Rendimento

As regras atuais para acesso aos recursos do FGTS estão mantidas, como no caso de financiamento da casa própria. No entanto, a MP prevê mudanças na forma de remuneração das contas, a fim de aumentar a rentabilidade. O FGTS continuará rendendo 3% ao ano, mais a Taxa Referencial (TR) e distribuição integral



preciso que, do ponto de vista do empregador, seja visto como ganho e não como custo”, disse Barbosa Filho em audiência pública na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços.

A Lei da Aprendizagem determina que empresas com mais de seis funcionários empreguem e matriculem em cursos profissionalizantes jovens aprendizes entre 14 e 24 anos. Essas contratações devem preencher entre 5% e 15% dos postos de trabalho disponíveis. A lei não se aplica a micros e pequenas empresas.

Atualmente, as empresas que cumprem a cota de contratação de aprendizes têm direito à diminuição do percentual do FGTS pago a esses trabalhadores – 75% inferior à contribuição paga ao funcionário padrão. No caso de desligamento do jovem aprendiz, são dispensados o aviso prévio remunerado e a multa rescisória.

Inclusão social

A procuradora do Trabalho Patrícia Sanfelice, que participou da reunião, defendeu a tese de que a aprendizagem não deve ser vista como custo e sim como instrumento de combate ao trabalho infantil e de efetivação do direito à profissionalização e à qualificação profissional. *“Temos 2,5 milhões de crianças e adolescentes trabalhando em situação precoce e irregular, afetando sua saúde e sua integridade psicológica. Desses, 1,5 milhão estão em idade de aprendizagem e poderiam ocupar postos formais do programa de aprendizagem”, disse.*

A presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Noemia Porto, sugeriu a ampliação de incentivos às empresas a fim de melhorar a qualificação e a empregabilidade de jovens.

Ela também defendeu a lei de aprendizagem e reforçou que a perspectiva do custo não é a mais importante. *“Os jovens do programa têm a oportunidade da inclusão social, com o primeiro emprego, enquanto os empresários têm como contrapartida não apenas a cota mínima mas a oportunidade de formar futuros profissionais e difundir valores e culturas de suas empresas”, disse.*

Preocupação dos parlamentares

A audiência pública para debater o primeiro emprego foi proposta pelos deputados do Solidariedade Tiago Dimas (TO) e Otaci Nascimento (RR). Para Dimas, o maior mal do Brasil hoje é o desemprego, que já atinge 13 milhões de pessoas. Ele destacou que aproximadamente um terço dos desempregados são jovens.

“A tão esperada retomada da economia ainda não aconteceu. Entre os jovens aprendizes (14 a 16 anos) a taxa de desocupação chega a 14%”, disse Dimas. O deputado cobrou ações do governo federal para ampliar a contratação de jovens aprendizes sem que isso represente ônus para os empresários. “Se essa iniciativa não vier do Ministério da Economia, devemos pensar em um projeto de lei para corrigir os problemas citados nesta audiência”, completou.

O deputado Alexis Fonteyne (Novo-SP) ressaltou que a audiência não foi pensada com objetivo de limitar a lei de aprendizagem, mas, como empresário, criticou o fato de o programa atuar de forma impositiva. *“Quando o jovem contratado pela empresa completa 24 anos ele deixa de compor a cota e a empresa fica obrigada a contratar um novo aprendiz. Isso não pode ser uma obrigação eterna, de modo que a empresa sempre tenha que ter sempre um jovem aprendiz de estimação”, disse.*

Notícia retirada do site da Agência Senado Notícias



Assuntos Econômicos (CAE).

De autoria do senador Paulo Paim (PT-RS), a proposta, que altera a Lei de Planos de Benefícios da Previdência Social (Lei 8.213, de 1991), recebeu voto favorável do relator, senador Flávio Arns (Rede-PR). Paim defende a substituição do fator previdenciário pela fórmula 85/95 (soma de idade mínima com tempo de contribuição para aposentadoria), que não causaria tanta defasagem ao valor do benefício.

“O fator previdenciário foi criado como regra transitória para desmotivar as aposentadorias precoces, mesmo que o segurado tenha cumprido todos os requisitos para jubilação. Porém, tornou-se definitivo, tratando de forma desigual e covarde aqueles que começaram a trabalhar mais cedo, onde o valor do benefício é reduzido, em média, em 30%”, argumentou Paim na justificativa do projeto.

Mesmo que o segurado do INSS tenha se aposentado pela regra do fator previdenciário, o autor da proposta quer que ele possa, ao alcançar a habilitação para a fórmula 85/95, pleitear a adoção desse critério de revisão do benefício.

O relator reconheceu o mérito do projeto em barrar as perdas provocadas pelo fator previdenciário na renda dos aposentados.

“Trata-se de permitir, aos que cumprirem os requisitos da fórmula 85/95, a faculdade de pedir e receber a revisão de suas aposentadorias, beneficiando-se da melhor condição. Nada mais justo, em nosso entendimento”, avalia Arns no parecer.

Reforma da Previdência

O relator afirmou ainda que, embora uma proposta de reforma da Previdência esteja em tramitação no Congresso, é importante que o projeto prospere, para corrigir injustiças.

“Sabemos que se encontra em andamento uma proposta de reforma da Previdência. Não podemos, entretanto, esperar por um texto que, no momento, encontra-se indefinido. A legislação deve evoluir, corrigindo injustiças e estabelecendo novos direitos”, sustenta.

Se for aprovado na CAE, o projeto seguirá diretamente à análise da Câmara dos Deputados, a menos que haja recurso para votação pelo Plenário do Senado.

Notícia retirada do site da Agência Senado

Aprovado projeto que impõe prazo para medidas cautelares

Medidas cautelares em ação direta de inconstitucionalidade (ADI) ou em arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) poderão passar a ter duração máxima de 180 dias, prorrogáveis por igual período para julgamento do mérito. No caso de mandado de segurança, os efeitos da liminar concedida também irão durar por seis meses — salvo se revogada ou cassada —, devendo o mérito da ação ser julgado imediatamente ao fim desse período, sob pena de perda de eficácia.

A limitação da vigência desses mecanismos jurídicos é disciplinada pelo Projeto de Lei (PL) 2.121/2019, aprovado em Plenário em votação simbólica. O texto, que segue para sanção, foi aprovado na forma do relatório do senador Antonio Anastasia (PSDB-MG), que ofereceu uma emenda de redação.

Em relação à ADI e à ADPF, o projeto do deputado André Figueiredo (PDT-CE) determina ao tribunal que



publique, no prazo de 10 dias, a decisão judicial que concede a medida cautelar. Quanto ao mandado de segurança, também será admitida uma prorrogação da liminar por 180 dias, desde que devidamente justificada.

Para Anastasia, o projeto de lei vem "*sanar grave disfuncionalidade no desempenho da função jurisdicional*".

O relator está convencido de que a duração das medidas cautelares não deve se prolongar indefinidamente, pelo risco de ameaçar a legitimidade e a segurança do sistema judicial.

A emenda apresentada pelo relator procurou deixar claro no que as restrições temporais impostas às medidas cautelares e liminares não serão aplicadas às concedidas antes de sua vigência.

Notícia retirada do site da Agência Senado

Nova regra para votação de MPs será promulgada em agosto

O Congresso Nacional deve promulgar no mês de agosto a proposta de emenda à Constituição (PEC) que altera as regras e prazos de tramitação de medidas provisórias (MPs).

Aprovadas pelos senadores em 12 de junho, depois de oito anos de tramitação no Parlamento, as novas normas determinadas pela PEC 91/2019 asseguram ao Senado pelo menos 30 dias de prazo para analisar as medidas provisórias editadas pelo Poder Executivo. Para que as mudanças entrem em vigor, falta apenas a promulgação pelo Congresso, o que deve ocorrer na retomada dos trabalhos legislativos. As regras constitucionais atuais estão em vigor desde a promulgação da Emenda Constitucional 32, em 2001.

A PEC define prazos específicos para cada fase de tramitação das MPs. A comissão mista de deputados e senadores terá 40 dias para votar a proposta. Em seguida, a Câmara dos Deputados terá mais 40 dias. Depois disso, é a vez do Senado, que terá 30 dias para analisar a PEC. Se os senadores apresentarem emendas, os deputados terão mais dez dias para apreciá-las. Nenhum desses prazos poderá ser prorrogado.

Caso o prazo da comissão mista seja descumprido, a MP avançará para a Câmara dos Deputados sem o parecer. Já o descumprimento dos demais prazos significará a perda de validade da medida provisória.

Além disso, fica estabelecido que uma MP entrará em regime de urgência, ganhando prioridade na pauta de votação, a partir do 30º dia de tramitação na Câmara, do 20º dia de tramitação no Senado e durante todo o período de tramitação para revisão na Câmara (se houver).

Pela regra atualmente em vigor, uma MP perde a eficácia se não for convertida em lei em até 120 dias no total, sem definir prazos para a comissão mista e para cada uma das Casas. Um problema desse modelo de tramitação é que todo o tempo pode ser consumido na comissão, sem que os Plenários das duas Casas tenham a oportunidade de analisar a matéria.

Outra medida da PEC é proibir a inclusão nas medidas provisórias dos chamados "*jabutis*" — dispositivos que não têm relação com o texto mas pegam "*carona*" na tramitação acelerada das MPs para virarem lei rapidamente. Com as novas regras, passa a ser vedado o acréscimo de matérias estranhas ao objeto original da MP, que não sejam vinculadas a ele "*por afinidade, pertinência ou conexão*".



História

A proposta teve origem no Senado ainda em 2011, pelas mãos do então presidente da Casa, José Sarney. Aprovada no mesmo ano, ela ficou parada na Câmara dos Deputados (com o número PEC 70/2011).

Ao longo dos anos, os senadores pressionaram repetidamente para que a PEC fosse votada pelos deputados. O assunto voltava à tona sempre que uma medida provisória chegava ao Senado às vésperas do esgotamento do prazo, obrigando os parlamentares a votar a MP sem análise, apenas para evitar o vencimento.

Em 3 de junho, por exemplo, o Senado fez reunião extraordinária para aprovar as MPs 871/2019 e 872/2019. Se não tivesse havido a votação, as MPs teriam perdido a eficácia no dia seguinte. A MP 871 foi editada para coibir fraudes nos benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Já a MP 872 prorrogou o prazo para pagamento de gratificações a servidores cedidos à Advocacia-Geral da União (AGU).

Após as aprovações nos minutos finais do prazo, o presidente do Senado, Davi Alcolumbre, destacou que o diálogo e o entendimento entre os senadores viabilizaram acordo com todos os líderes partidários para a votação da MP do INSS.

— Quero agradecer publicamente a todos os senadores e senadoras que vieram, em uma segunda-feira, exercer o seu mandato parlamentar, representando o povo brasileiro, sabendo da responsabilidade da votação da medida provisória, que interessa ao país — afirmou Davi.

A MP 871 havia sido aprovada pela Câmara dos Deputados poucos dias antes e perderia a eficácia no dia seguinte. Para viabilizar a aprovação da matéria no último dia de sua validade, o presidente do Senado convocou uma sessão deliberativa numa segunda-feira — dia em que as sessões normalmente são destinadas a discursos, sem discussão ou votação de projetos.

A votação do dia 3 foi o estopim para que, no dia 5, a Câmara aprovasse a PEC das MPs, com alterações, e a enviasse de volta para o Senado. A PEC foi aprovada por unanimidade nos dois turnos de votação pelos senadores. No dia 12, o presidente do Senado, Davi Alcolumbre, afirmou que a decisão “ficará na história” do Senado.

— Agradeço o apoio incondicional de todos os senadores e senadoras que ajudaram a construir com esta Presidência a interlocução e o diálogo com o presidente da Câmara, deputado Rodrigo Maia, para a aprovação desta emenda importantíssima — disse Davi na ocasião.

Mas outras MPs acabaram perdendo validade neste ano. As MPs 855 e 856, ambas de 2018, tiveram suas vigências encerradas sem serem apreciadas pelo Plenário da Câmara dos Deputados. Ambas tratavam sobre o setor elétrico.

A MP 873/2019, que impedia o desconto da contribuição sindical em folha, perdeu eficácia recentemente sem sequer ser aprovada na comissão mista. Outra que perdeu a validade este ano foi a MP 854/2018, que acelerava a liberação de recursos para perícias médicas de revisão ou concessão de benefício do INSS. Também não prosperaram as MPs 860/2018 (sobre apoio a refugiados) e 862/2018 (sobre região metropolitana do DF). Outras medidas que deixaram de valer por falta de votação dentro do prazo foram a MP 864/2018 (sobre recursos para intervenção federal em Roraima) e as MPs do Saneamento Básico e da regularização ambiental (MPs 868/2018 e 867/2018).

Com a perda de validade de uma medida provisória, o Congresso Nacional detém a prerrogativa de disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas geradas durante sua vigência. Não havendo a edição de um decreto legislativo no prazo de 60 dias, as relações jurídicas estabelecidas em seu período de vigência



conservam-se regidas pela medida provisória.

Novas MPs

Depois que a PEC foi aprovada pelo Congresso, o presidente da República, Jair Bolsonaro, já editou novas medidas provisórias: as MPs 884, 885 e 886 e 887. Todas elas ainda serão votadas pelos congressistas com as regras ainda vigentes, já que a PEC ainda não foi promulgada. Até a promulgação, poderão ser editadas novas MPs, que também serão analisadas com as regras atuais. Somente as medidas editadas após a promulgação terão de ser votadas seguindo os novos prazos aprovados pelo Congresso.

Força de lei

As MPs são normas com força de lei editadas pelo presidente da República em situações de relevância e urgência. Apesar de produzir efeitos jurídicos imediatos, a medida precisa da posterior apreciação pelas duas Casas do Congresso Nacional, Câmara e Senado, para se converter definitivamente em lei ordinária.

Atualmente o prazo inicial de vigência de uma MP é de 60 dias e pode ser prorrogado automaticamente por igual período, caso não tenha sua votação concluída nas duas Casas. Se a medida não for apreciada em até 45 dias, contados da sua publicação, entra em regime de urgência, sobrestando todas as demais deliberações legislativas da Casa em que estiver tramitando.

Notícia retirada do site da Agência Senado

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

CNA defende competência exclusiva da Justiça do Trabalho para reconhecer vínculos empregatícios

A Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) protocolou, no Supremo Tribunal Federal (STF), uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) com o intuito de defender a competência exclusiva da Justiça do Trabalho para desconstituir uma relação jurídica e reconhecer a existência de vínculo empregatício.

Neste contexto, a entidade, ao entrar com a ADPF, defende a “*declaração de inconstitucionalidade da interpretação equivocada*” de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da Convenção 81 da Organização Internacional do trabalho (OIT) e da Lei 10.593/2002.

Ainda na petição, a Confederação requer a inconstitucionalidade de atos normativos infralegais, como instruções normativas e portarias sobre esta questão.

“*Apenas a Justiça do Trabalho tem o poder de reconhecer o vínculo de emprego e desconfigurar outra relação jurídica, uma vez que essa caracterização somente pode ocorrer no âmbito do processo judicial em que se garanta o devido processo legal e a ampla produção de provas, resguardando-se o direito de defesa e do contraditório*”, alega a CNA. (Processo: ADPF 606).

Notícia extraída do site da CNA



TST afasta determinação de que sindicato forneça informações não previstas em lei

A exigência foi considerada ilegal e abusiva..

A Subseção 2 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho afastou a obrigação imposta pelo juízo da 1ª Vara do Trabalho de Criciúma (SC) de que o Sindicato dos Trabalhadores emendasse a petição inicial da ação contra a empresa de aves, a fim de fornecer informações adicionais não exigidas em lei. No entendimento da subseção, a ilegalidade do ato causou prejuízo imediato ao sindicato.

Emenda

Na ação coletiva, que diz respeito aos adicionais de insalubridade e de periculosidade, a juíza havia determinado que o sindicato, na emenda à petição inicial, identificasse os substituídos ativos e inativos e informasse os setores da empresa sujeitos a condições perigosas e os agentes insalubres a que os empregados estavam submetidos. O desatendimento da determinação resultaria na extinção do processo sem exame do mérito.

Recurso próprio

O mandado de segurança impetrado pelo sindicato contra a decisão foi indeferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que o considerou incabível por haver recurso próprio.

No recurso ordinário, a entidade sustentou que o ato praticado pela magistrada havia violado seu direito líquido e certo à ampla legitimidade sindical, ao acesso à justiça e ao devido processo legal. Argumentou ainda que, caso esperasse pela extinção do processo para interpor recurso ordinário, a decisão de extinção é que seria objeto do recurso, e não a determinação de emenda à petição inicial, contra a qual é incabível qualquer recurso.

Prejuízo

O relator do recurso, ministro Dezena da Silva, observou que, de acordo com a Orientação Jurisprudencial 92 da SDI-2, não é cabível mandado de segurança contra decisão impugnável por recurso próprio. Contudo, no caso, a exigência de requisitos não previstos em lei para o ajuizamento da ação coletiva causou prejuízos imediatos ao sindicato. *“A Subseção tem mitigado sua aplicação contra atos que se afigurem abusivos ou teratológicos, sobretudo quando a medida processual cabível não tem a força de fazer cessar, de imediato, o prejuízo que possa ser causado ao impetrante”*, afirmou.

Legitimidade ampla

Segundo o relator, a Constituição da República (artigo 8º, inciso III) prevê expressamente a ampla legitimidade dos sindicatos para atuar como substituto processual em defesa de toda a categoria em ações coletivas, e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) e do TST dispensa a juntada da lista de substituídos. *“Se não é possível exigir o rol dos empregados substituídos como requisito para o ajuizamento da ação coletiva, também é desnecessária, por analogia, a identificação dos reclamantes, a indicação dos respectivos setores de trabalho sujeitos a condições perigosas e dos agentes insalubres a que estavam expostos, ou, ainda, a informação de se perceberam ou percebem os adicionais pleiteados na ação coletiva”*, afirmou.



Auxiliar de limpeza obtém estabilidade da gestante mesmo em parto de natimorto

Uma auxiliar de limpeza de um hostel conseguiu ter direito à estabilidade assegurada à gestante mesmo com a perda da criança no segundo mês de gravidez. A empresa argumentou que a estabilidade só caberia em caso de nascimento com vida, mas a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho explicou que a garantia provisória de emprego prevista na Constituição da República não faz ressalva ao natimorto.

Estabilidade – gestante.

De acordo com o processo, a auxiliar trabalhou por dois meses com contrato de experiência, sendo dispensada em dezembro de 2015. Embora ela tenha tido conhecimento da gravidez um mês depois da rescisão, o fato, segundo a empresa, não lhe foi comunicado. Em março de 2016, com dois meses de gestação, a auxiliar perdeu a criança em aborto espontâneo. Em outubro do mesmo ano, ela entrou com reclamação trabalhista contra o ex-empregador para pedir indenização correspondente aos salários do período de estabilidade, desde o início da gravidez até cinco meses após o parto.

O hostel questionou o direito à estabilidade de cinco meses, por não ter havido parto do bebê, “que já se encontrava sem vida antes do aborto”. Segundo a defesa, embora a estabilidade provisória seja assegurada a partir da concepção,

seria essencial que a gestação chegasse ao seu termo com o nascimento da criança.

O juízo da 23ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP) e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região indeferiram o pedido da auxiliar. Na interpretação do TRT, o direito à indenização substitutiva do período de estabilidade só deveria ser concedido da data da dispensa da auxiliar até a data do óbito do feto, e não até cinco meses após o aborto.

TST

A relatora do recurso de revista da auxiliar, ministra Delaíde Miranda Arantes, adotou, no voto dela, o disposto no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Segundo a ministra, ao prever a estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, o artigo não faz qualquer ressalva ao natimorto. “Logo, é forçoso concluir que a garantia provisória de emprego prevista no referido dispositivo não está condicionada ao nascimento com vida”.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Operador de máquina não precisa de atestado do INSS para ser reintegrado

O reconhecimento do direito à estabilidade não depende do documento.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a reintegração ao emprego de um operador de máquina de uma empresa de São Paulo, e o pagamento das parcelas devidas no período compreendido entre a dispensa e a reintegração. Na decisão, a Turma seguiu o entendimento do TST de que a norma coletiva que condiciona a garantia de emprego à constatação da doença profissional por médico do INSS é



ineficaz.

Doença profissional

Segundo o empregado, em razão da doença profissional que afetou seus punhos e sua coluna e lhe causou perda auditiva, teve a capacidade de trabalho reduzida. Por isso, sustentava que não podia ter sido dispensado, porque detinha a estabilidade provisória.

Atestado

O juízo de primeiro grau condenou a empresa à reintegração do empregado e ao pagamento de todas as parcelas referentes ao período entre a dispensa e a reintegração. No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) reformou a sentença, por entender que a norma coletiva da categoria estabelecia como uma das condições para o reconhecimento da estabilidade que a doença profissional fosse atestada e declarada por laudo pericial do INSS, como disposto na Orientação Jurisprudencial 154 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST.

Entendimento superado

O relator do recurso de revista do operador, ministro Agra Belmonte, observou que o Tribunal Regional se baseou no entendimento superado do TST que considerava válida a exigência de atestado médico do INSS como condição para o reconhecimento da doença profissional, se assim houvessem as partes ajustado por norma coletiva. “*Ocorre que a OJ 154 foi cancelada pelo Tribunal Pleno do TST por ocasião do julgamento de incidente de uniformização de jurisprudência*”, assinalou.

De acordo com o relator, após o cancelamento da OJ, são ineficazes as normas coletivas que condicionam o direito dos empregados à garantia de emprego à constatação da doença profissional por médico do INSS.

Reintegração

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para afastar a exigência do atestado do INSS quando a doença profissional for demonstrada de outra forma, como no caso, em que houve reconhecimento em juízo.

Notícia extraída do site do TST

Varejista é condenada por dano moral coletivo por não fiscalizar prestadoras de serviços

Cinco dessas empresas deixaram de pagar salários e não acertaram créditos de rescisão.

A Companhia Brasileira de Distribuição deverá pagar indenização por danos morais coletivos por contratar empresas prestadoras de serviços inidôneas e não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas a favor dos empregados terceirizados. Somente em Mogi das Cruzes (SP), cinco prestadoras de serviços desapareceram sem pagar salários e verbas rescisórias. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a condenação por danos morais coletivos, mas reduziu o valor da indenização de R\$ 2 milhões para R\$ 500 mil.

Após ser informado da situação em outubro de 2008 e investigar o caso, o Ministério Público do Trabalho chamou a empresa para firmar um Termo de Ajustamento de Conduta, rejeitado pela Companhia, que negou as irregularidades. O MPT, então, ajuizou a ação civil pública em setembro de 2009, pleiteando o pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Segundo o MPT, a rede varejista contratava empresas prestadoras de serviços “*sem se preocupar com os empregados delas, não fiscalizando o pagamento das verbas previstas na legislação trabalhista*”. Para



comprovar, relacionou centenas de processos apresentados contra a Companhia Brasileira de Distribuição, em que ela constou como tomadora de serviços.

Indenização de R\$ 2 milhões

Condenada pelo juízo de primeiro grau, a rede varejista não conseguiu obter a reforma da decisão com o recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Isso porque o TRT reconheceu a culpa da varejista pela escolha indevida e pela falta de fiscalização em relação aos empregados terceirizados, negando provimento ao recurso ordinário e mantendo a indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 2 milhões, destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Depois de lembrar que ao menos cinco empresas que prestaram serviços à Companhia na cidade de Mogi das Cruzes não pagaram os créditos devidos aos empregados, que necessitaram recorrer ao Poder Judiciário para fazer valer seus direitos, o Tribunal Regional frisou que cabe às tomadoras de serviços, principais beneficiadas pela terceirização, zelar pelas garantias mínimas dos empregados que lhes prestam serviços por meio de empresas terceirizadas.

Situação onera sociedade

Na fundamentação da decisão, o TRT caracterizou esse tipo de terceirização de “*selvagem*” e ressaltou que um efeito colateral “*é a saturação do Poder Judiciário com inúmeras reclamações trabalhistas decorrentes do inadimplemento de empresas prestadoras de serviços que funcionam por poucos anos, algumas por meses*”.

Destacou ainda que a situação onera não somente os empregados que trabalharam para as empresas, “*mas toda a sociedade que se vê obrigada a custear despesas que poderiam ser evitadas por meio de uma simples fiscalização, por parte das empresas tomadoras de serviços, da observância da legislação trabalhista pelas terceirizadas*”.

Lei não obriga a fiscalizar

No recurso ao TST, a empresa afirmou que não existe comprovação dos danos morais coletivos e que não ficou demonstrada a ausência de fiscalização quanto ao adimplemento das obrigações trabalhistas das prestadoras de serviços. Sustentou que não há lei obrigando as tomadoras de serviços a fiscalizar os pagamentos das empresas prestadoras aos empregados, “*pois, se assim o fizessem, as tomadoras correriam o risco de serem acusadas de ingerência nas empresas prestadoras*”.

Além disso, alegou que o valor de R\$ 2 milhões, fixado em dano moral coletivo, é desproporcional e desarrazoado, pois “*arbitrado sem critério algum e sem levar em consideração eventuais prejuízos às atividades da empresa*”.

Lesão aos interesses da coletividade

Para o ministro Dezena da Silva, relator do recurso de revista, “*de fato, não há lei expressa que imponha essa obrigação*”. Mas, segundo ele, “*o ordenamento jurídico não é constituído apenas por leis*”, pois, conforme frisou, “*os princípios também possuem um lugar de destaque nas relações jurídicas e devem ser invocados quando necessários à pacificação social*”. Assinalou estar caracterizada conduta antijurídica capaz de lesar interesses da coletividade, “*quando se verifica que diversas empresas estão descumprindo a legislação trabalhista, deixando de pagar seus funcionários e desaparecendo pouco tempo depois de firmado o contrato com a tomadora, e essa, mesmo ciente de tal situação, não adota medida alguma a fim de selecionar melhor as empresas prestadoras de serviços ou para minorar os prejuízos sofridos pelos empregados*”.



Segundo o relator, a conduta da empresa, “*sem sombra de dúvidas, contraria o primado da valorização do trabalho humano*”, ao contratar empresas inidôneas reiteradamente e expor os empregados que lhe prestam serviços “a uma situação de vulnerabilidade social”. Além disso, ressaltou que a conduta contribuiu para sobrecarregar o Poder Judiciário devido ao aumento do número de reclamações trabalhistas.

Para ele, “*demonstrado o nexó causal entre o ato lesivo praticado e os prejuízos à coletividade, em razão do descumprimento da ordem jurídica constitucional, impõe-se a manutenção da decisão que reconheceu a configuração do dano moral coletivo*”, concluiu.

Valor da reparação

Ao examinar os elementos balizadores para a quantificação do dano moral coletivo, principalmente a repercussão da ofensa na coletividade atingida, o grau de culpa da empresa, o caráter punitivo e pedagógico do provimento jurisdicional e a condição econômica do ofensor, analisados simultaneamente com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, o relator considerou que o valor estipulado pelo TRT foi inadequado.

Para chegar a essa conclusão, avaliou que, em relação ao grau de culpabilidade, embora o TRT tenha registrado que a conduta permitiu o aumento da lucratividade à custa da sonegação dos direitos mínimos dos empregados, “*não se tem notícia, nos autos, de que tal situação foi desejada pela empresa*”. Diante desse quadro, entendeu que a companhia agiu de boa-fé quando contratou as empresas prestadoras de serviços e concluiu que o seu grau de culpabilidade em relação ao dano foi mínimo.

No entanto, a Primeira Turma manteve a condenação por danos morais coletivos, mas, com o objetivo de adequar a penalidade à gravidade do ilícito praticado, reduziu o valor da reparação para R\$ 500 mil.

Notícia extraída do site do TST

Rastreamento por GPS permite controle de jornada de trabalho de caminhoneiro

Ele receberá horas extras referentes ao período anterior à Lei dos Caminhoneiros.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a empresa de transporte ao pagamento de horas extras a um motorista que dirigia caminhão rastreado por satélite. Segundo a relatora do recurso de revista, ministra Kátia Arruda, o monitoramento por GPS permitia saber a localização exata do veículo, o que tornava possível o controle da jornada.

Rastreamento

Na reclamação trabalhista, o motorista afirmou que a empresa tinha efetivo controle de sua jornada por meio do sistema de monitoramento, das rotas pré-determinadas e dos relatórios de viagem.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS) deferiu o pedido de pagamento das horas extras no período anterior à vigência da Lei dos Caminhoneiros (Lei 12.619/2012) considerando a jornada das 5h às 22h30min, com dois intervalos de 40 minutos.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) reformou a decisão. No entendimento do TRT, a existência de uma sala de rastreamento dos veículos por satélite na sede da empresa não é suficiente para demonstrar o efetivo controle de jornada dos motoristas de carreta de uma frota com aproximadamente 120 veículos.



GPS

Para a relatora do recurso de revista do empregado, ministra Kátia Arruda, o fato de ele prestar serviços de forma externa, por si só, não justifica o seu enquadramento na exceção do artigo 62 da CLT, que trata da matéria. *“O rastreamento via satélite, diferentemente do tacógrafo, viabiliza o controle da jornada de trabalho do empregado motorista, pois se realiza mediante aparelho que capta sinais de GPS e permite a transmissão de dados como a localização exata do veículo, o tempo no qual ficou parado e a velocidade em que trafegava”*, observou.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso e restabeleceu a sentença.

Notícia extraída do site do TST

Mesmo com reforma, trabalhador rural recebe por deslocamento, decide TRT-15

Quando acabou com a remuneração por deslocamento, a reforma trabalhista não atingiu o trabalhador agrícola, que está em situação diferente dos demais. Assim entendeu a 10ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP).

O tribunal negou recursos da empresa e do trabalhador, que discordaram da sentença.

A empresa recorreu porque foi condenada a pagar horas extras referentes ao tempo de percurso do trabalhador, e segundo o seu entendimento, a reforma trabalhista alterou o parágrafo 2º do artigo 58 da CLT para excluir esse direito do trabalhador. O empregado recorreu porque pedia para receber como horas extras o tempo gasto com deslocamento, e não pelo tempo trabalhado a mais.

Segundo afirmou o relator do acórdão do TRT-15, desembargador Fernando da Silva Borges, as alterações da reforma tributária no artigo 58 da CLT só dizem respeito ao trabalhador urbano. *“Por força do que dispõe o artigo 7º, alínea ‘b’, da CLT, aos trabalhadores rurais não se aplicam os dispositivos consolidados, salvo quando houver determinação expressa em sentido contrário”*, disse o relator, no voto. E isso decorre, evidentemente, *“em razão das peculiaridades dos serviços executados por essa categoria profissional”*, complementou o acórdão.

De acordo com o desembargador, os trabalhadores rurais têm tratamento legal próprio, na Lei 5.89/1973, regulamentada pelo Decreto 73.236/1974. Essas normas explicam quais são os dispositivos da CLT que se aplicam aos trabalhadores rurais, e o artigo 58 não está na lista, observou Fernando Borges.

O colegiado considerou, no caso dos autos, que pela natureza dos serviços prestados pelos rurícolas, *“é possível afirmar que o transporte oferecido pelo empregador para o deslocamento do empregado até os locais de trabalho constitui mesmo necessidade indispensável para a própria execução dos serviços, ou seja, uma condição inerente ao próprio contrato de trabalho, visto que sem esse transporte se tornaria inviável a prestação do trabalho, que comumente ocorre em regiões distantes das áreas urbanas, sem acesso por intermédio de linhas regulares de transporte público”*.

Assim, *“por óbvio, durante esse percurso o empregado já se encontra à disposição do empregador, que desenvolve suas atividades em locais longínquos e, por isso, deve remunerar esse tempo despendido pelo trabalhador”*, completou. Com informações da assessoria de imprensa do TRT-15. (Processo 0010055-26.2019.5.15.0123)

Notícia extraída do site do ConJur



Trabalhador de lavoura de cana não se equipara ao de agropecuária, afirma STJ

Empregado de lavoura de cana-de-açúcar não se equipara ao profissional de agropecuária. O entendimento é da 1ª Seção do Superior Tribunal de Justiça ao analisar pedido de uniformização de interpretação de lei apresentado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O colegiado seguiu entendimento do relator, ministro Herman Benjamin. Para ele, o ponto controvertido é saber se o trabalhador rural da lavoura de cana poderia ou não ser enquadrado na categoria profissional de trabalhador da agropecuária previsto no Decreto 53.831/1964, vigente à época da prestação dos serviços.

"Está pacificado no STJ o entendimento de que a lei que rege o tempo de serviço é aquela vigente no momento da prestação do trabalho", explicou o relator.

De acordo com o ministro, *"o STJ possui precedentes no sentido de que o trabalhador rural (seja empregado rural ou segurado especial) que não demonstre o exercício de seu labor na agropecuária, nos termos do enquadramento por categoria profissional vigente até a edição da Lei 9.032/1995, não possui o direito subjetivo à conversão ou contagem como tempo especial para fins de aposentadoria por tempo de serviço/contribuição ou aposentadoria especial, respectivamente"*.

Caso

O pedido teve origem em ação de concessão de aposentadoria por tempo de contribuição na qual um trabalhador rural pleiteou a conversão de tempo comum em especial do período em que trabalhou em uma usina na lavoura de cana-de-açúcar.

Em primeiro grau, o pedido foi julgado improcedente, mas a turma recursal dos juizados especiais de Pernambuco reconheceu que teria natureza especial a atividade na indústria canavieira desempenhada pelo empregado rural.

A Turma Nacional de Uniformização (TNU) manteve o acórdão. Entretanto, para a autarquia previdenciária, o entendimento da TNU é oposto ao do STJ, que considera como insalubres somente os serviços profissionais desempenhados na agropecuária, não se enquadrando como tal a atividade exercida apenas na lavoura. (Pedido de Uniformização de Interpretação de Lei nº 452/PE)

Notícia extraída do site do ConJur

Justiça do Trabalho determina exclusão da JBS da "lista do trabalho escravo"

A juíza Janice Bastos, da 1ª Vara do Trabalho de Criciúma (SC), mandou a União retirar a JBS da chamada *"lista suja do trabalho escravo"*. De acordo com a decisão, o frigorífico não pode ser incluído na lista apenas por ser parte do mesmo grupo de uma empresa que tem contrato com uma distribuidora acusada de manter trabalhadores em condições análogas à de escravos.

"Pertencer ao mesmo grupo econômico do tomador de serviços da DI Serviços não autoriza o Ministério do Trabalho a enquadrar a autora como empregadora e responsável pela submissão dos trabalhadores à condição análoga a de escravo. Essa obrigação é personalíssima e deve ser assumida por quem deu causa"



ao evento danoso", afirma a juíza, na decisão.

Segundo ela, pertencer ao mesmo grupo pode resultar em responsabilidade solidária por créditos trabalhistas. Mas apenas "*no campo do efeito pecuniário, o que não se confunde com imputação de ilícito e penalidades diretamente às pessoas jurídicas pertencentes a organização e que não estejam pessoalmente envolvidas com os atos ilegais*".

A defesa foi feita pelos advogados Francisco Caputo e Gustavo Caputo Bastos, do escritório Caputo, Bastos e Serra.

O caso começou em 2015, quando uma fiscal do Ministério do Trabalho visitou um alojamento de trabalhadores em Santa Catarina que desrespeitava, segundo ela, "*praticamente todas*" as regras de civilidade e higiene.

Os trabalhadores eram contratados da DI Serviços de Carga e Descarga, que mantinha um contrato comercial com a Seara. A fiscal do trabalho determinou na autuação que Seara e JBS são a mesma coisa por serem do mesmo grupo econômico — o Grupo J&F — e que havia vínculo de emprego entre os trabalhadores e a JBS.

Segundo o MPT argumentou nos autos, Seara e JBS são do mesmo grupo e têm o mesmo endereço de unidade de produção em Santa Catarina. Por isso a responsabilização deve ser abrangente.

Mas a juíza Janice Bastos não concordou. Primeiro, disse que a fiscal do trabalho excedeu sua competência ao determinar que havia vínculo de emprego. Depois, definiu que ser do mesmo grupo não é fator para incluir a empresa na lista. (Processo RTOrd 0001325-50.2017.5.12.0003)

Notícia extraída do site do ConJur

Erro da parte ao registrar recurso no PJe não impede acesso à Justiça

Decisão de não admitir o recurso configurou cerceamento de defesa.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso de revista de um ex-analista de uma empresa de São Paulo, contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que não admitiu seu recurso ordinário, porque constatado erro de identificação da peça no sistema PJe. Segundo o colegiado, a lei não prevê essa hipótese de não conhecimento do recurso.

No caso, o TRT entendeu que o empregado tinha descumprido a Resolução CSJT 185/2017, pois a "*descrição*" e o "*tipo de documento*" indicados no sistema PJe não correspondiam ao respectivo conteúdo. O Tribunal Regional considerou ainda que o erro no cadastramento do recurso – nomeado como "*petição em PDF*" ou "*manifestação*" – gera inconsistências estatísticas no sistema do PJe, o que repercutiria na apuração da produtividade do TRT.

Mas, segundo o relator do recurso de revista do analista ao TST, ministro Augusto César Leite de Carvalho, a resolução citada pelo TRT e a Lei 11.419/2006 – que dispõe sobre a informatização do processo judicial – não preveem essa hipótese de não conhecimento do recurso. Na visão do relator, o empregado comprovou ter peticionado o seu recurso com a demonstração de violação aos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Ao não conhecer do recurso ordinário por hipótese não prevista em lei (erro no cadastramento no PJe), o



Tribunal Regional, segundo o ministro, violou os princípios do devido processo legal e da legalidade, insertos no artigo 5º, incisos II e LV, da Constituição da República.

O processo retornará ao TRT.

Notícia extraída do site do TST

Isenção de depósito recursal não exige empresa em recuperação judicial de pagar custas

Por maioria, a Oitava Turma chegou a essa conclusão em processo de construtora.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, entendeu que a empresa em recuperação judicial não se equipara à massa falida para ficar isenta do depósito recursal e das custas processuais, pressupostos para recorrer. Por isso, a Turma manteve a deserção do recurso ordinário da empresa de engenharia que, em recuperação judicial, não pagou as custas processuais. Pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a empresa, nessa condição, só está isenta do depósito recursal.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Piumhi (MG) condenou a empresa de engenharia pagar R\$ 5 mil em processo iniciado por carpinteiro. Ao apresentar recurso ordinário para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a empresa não comprovou o pagamento das custas processuais (que correspondem a 2% do valor da condenação) nem do depósito recursal (o qual serve para garantir a execução da sentença). O TRT, então, considerou deserto o recurso por causa do não pagamento das custas. Para o Tribunal Regional, nos termos do artigo 899, parágrafo 10, da CLT, a empresa em recuperação judicial só tem direito à dispensa do depósito recursal, e não das custas.

Recuperação judicial: efeitos pós-Reforma Trabalhista

Houve recurso de revista ao TST, e a relatora, ministra Dora Maria da Costa, entendeu que a deserção deveria ser afastada, por causa da condição jurídica da empresa de engenharia, a qual permitiria o descumprimento dos dois requisitos. Por analogia, a ministra aplicou a Súmula 86 do TST, no sentido de que não há deserção de recurso de massa falida por falta de pagamento das custas ou do depósito recursal. “*Se a Lei 13.467/2017 isentou as empresas em recuperação judicial do depósito recursal, tem-se a aplicação analógica da diretriz da Súmula 86, inclusive no que se refere à isenção das custas*”. Para a relatora, o conceito de recuperação judicial (artigo 47 da Lei 11.101/2005) evidencia que a empresa nessa situação “*se encontra financeiramente incapaz de arcar com as despesas do processo*”, concluiu.

No entanto, prevaleceu o voto divergente apresentado pelo ministro Márcio Amaro. De acordo com ele, a isenção do depósito recursal pelo novo dispositivo da CLT não é suficiente para equiparar as empresas em recuperação judicial à massa falida, com a finalidade de isentá-las do recolhimento das custas processuais e autorizar a aplicação analógica da Súmula 86. Nesse sentido, o ministro apresentou precedentes da Segunda e da Sexta Turma do TST.

Justiça gratuita

A isenção das custas poderia ocorrer para a empresa de engenharia se ela fosse beneficiária da justiça gratuita, mas, para tanto, como pessoa jurídica, teria de demonstrar a impossibilidade de arcar com as despesas do processo (Súmula 463, item II, do TST). “*A reclamada não faz jus aos benefícios da justiça gratuita, requeridos pela mera alegação de encontrar-se em recuperação judicial, sem a demonstração cabal da impossibilidade de arcar com as despesas do processo*”, destacou o ministro.

Ainda que fosse conferida à empresa de engenharia a gratuidade da Justiça, “*a benesse não poderia retroagir para afastar a deserção do recurso ordinário, uma vez que a parte recorrente requer o benefício, pela primeira vez, somente no recurso de revista*”, concluiu o ministro Márcio Amaro.

Notícia extraída do site do TST



Depósito recursal feito em desacordo com a Reforma Trabalhista é validado

O uso da GFIP foi aceito porque a finalidade do depósito foi cumprida.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a deserção do recurso ordinário de um condomínio. O depósito recursal foi feito mediante Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP/SEFIP), mas o valor não foi depositado em conta vinculada ao juízo, como determina dispositivo da CLT alterado pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Por unanimidade, os ministros relevaram o equívoco, uma vez que o objetivo do depósito recursal, que é a garantia da execução, foi alcançado.

Reforma Trabalhista

Condenado em fevereiro de 2018 pelo juízo da 5ª Vara do Trabalho de Contagem (MG) em processo ajuizado por um agente de limpeza, o shopping, ao apresentar o recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, realizou o depósito recursal por meio da GFIP/SEFIP.

O TRT julgou o recurso deserto, porque o artigo 899, parágrafo 4º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, determina que o depósito recursal seja feito em conta vinculada ao juízo, e não mais na conta do FGTS do empregado. Nos termos do artigo 20 da Instrução Normativa 41/2018 do TST, esse dispositivo da CLT se aplica aos recursos interpostos às decisões proferidas a partir de 11/11/2017, como no caso. O Tribunal Regional fundamentou ainda sua decisão no artigo 71 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, que passou a prever que o depósito recursal fosse feito por meio da guia de depósito judicial.

Controvérsia

A relatora do recurso de revista do condomínio, ministra Dora Maria da Costa, assinalou que, a priori, o recurso ordinário estaria deserto pelo motivo exposto pelo TRT. Contudo, a Súmula 426 do TST, que permite o recolhimento do depósito recursal por meio da GFIP, não foi cancelada. Tal circunstância, a seu ver, resulta em “*evidente e fundada controvérsia acerca da correta forma de se realizar o depósito recursal*”.

Segundo a relatora, considerando-se o contexto de transição da legislação trabalhista e os princípios da instrumentalidade das formas e da finalidade dos atos processuais, “*seria desproporcional a conclusão de deserção do recurso ordinário interposto pouco tempo depois da alteração legislativa*”, uma vez que a Súmula 426 ampara a forma como se recolheu o depósito recursal. A ministra ressaltou ainda que o recolhimento cumpriu sua finalidade de garantir o juízo.

Por unanimidade, a Oitava Turma acompanhou a relatora.

Notícia extraída do site do TST

TST divulga novos valores dos limites de depósito recursal

Vigência é a partir de 1º de agosto de 2019.

O Tribunal Superior do Trabalho divulgou os valores referentes aos limites de depósito recursal que passarão a vigorar a partir de 1º de agosto de 2019. Pela nova tabela, o limite do depósito para a interposição de recurso ordinário passa a ser de R\$ 9.828,51. Nos casos de recurso de revista, embargos, recurso extraordinário e recurso em ação rescisória, o valor será de R\$ 19.657,02.

