



Novos procedimentos para emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT

Conforme dispõe a nova Portaria nº 4.334/2021, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (Ministério da Economia), a partir do dia 8 de junho deste ano, a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT será feita exclusivamente por meio digital.

Como se sabe, a CAT é um documento de caráter informativo, cujo objetivo é comunicar ao INSS a ocorrência de um acidente de trabalho ou a verificação de uma doença ocupacional. A nossa legislação, especificamente a Lei nº 8.213/1991, estabelece que o empregador é obrigado a emitir a CAT até o primeiro dia útil subsequente à data do acidente ou quando tomar ciência da doença profissional, ainda que o empregado continue com suas atividades laborais.

Já nos casos em que o trabalhador vier a óbito, a comunicação deve ser feita de forma imediata.

Atualmente, o empregador tem, a sua disposição, duas formas para a realização da CAT: a primeira é pelo site do INSS e, a outra, de forma presencial em um dos postos de atendimento da Previdência Social, hipótese em que deverá emitir o formulário em branco, preencher as informações manualmente e depois fazer o seu protocolo.

Com a entrada em vigor da nova Portaria, a CAT deverá ser enviada exclusivamente por meio digital, via plataforma do e-Social ou pelo site da Previdência Social.

A CAT será formalizada na plataforma do e-Social quando se tratar de comunicação do empregador ou empresa em relação aos seus empregados, devendo ser observado o seguinte cronograma de obrigatoriedade:

GRUPO 1 – empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões – a partir de 08/06/2021;

GRUPO 2 – entidades empresariais com faturamento de até R\$ 78.000.000,00 e que não sejam optantes pelo Simples Nacional – a partir de 08/09/2021;

GRUPO 3 – empregadores optantes pelo Simples Nacional, empregadores pessoa física, com exceção dos domésticos, os produtores rurais pessoa física e entidades sem fins lucrativos – a partir de 10/01/2022;

GRUPO 4 – órgãos públicos e organizações internacionais – a partir de 11/07/2022.

Na falta de comunicação por parte do empregador, poderão formalizar a CAT o próprio acidentado ou seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que assistiu o acidentado ou qualquer autoridade pública. Para esses autorizados, a comunicação será feita exclusivamente no site da Previdência Social.

Os empregadores que ainda não estão obrigados a enviar a CAT pelo e-Social, poderão enviá-las de forma digital pelo site da Previdência Social.

Por fim, caberá ao INSS disciplinar os procedimentos operacionais para o envio da CAT e adotar as providências necessárias para que o novo formato das informações seja efetivamente implementado.

(Dr. Welber Pereira dos Santos – AJU/CNA)

Fique
por **DENTRO**

109ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) – Dr. Rudy Ferraz e Dr. Rodrigo Huguene (AJU/CNA) – Ao longo do mês de maio, foram realizadas reuniões preparatórias à 109ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT)



promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que neste ano ocorrerá em dois períodos (de 03 a 19 de junho de 2021, no formato virtual, e de 25 de novembro a 10 de dezembro de 2021, provavelmente também em ambiente virtual). A CNA, em consenso com as demais confederações patronais, indicou o Sr. Vander Francisco Costa, Presidente da CNT, para o exercício do cargo de Delegado dos Empregadores junto à delegação tripartite brasileira, e também indicou Dr. Rudy Maia Ferraz e Dr. Rodrigo Hugueneu do Amaral Mello para participarem de referida delegação, na qualidade de conselheiros técnicos.

Grupo Técnico (GT) e Subgrupo Técnico Confederativo do e-Social – Dr. Welber Santos (AJU/CNA) –

No dia 04 de maio/2021, foi realizada reunião (virtual) do Subgrupo Técnico Confederativo do eSocial, oportunidade que se debateu a publicação do Manual de Orientação do e-Social (MOS) com a consolidação da versão S-1.0 da plataforma, bem como a preocupação das empresas de tecnologia da informação em relação à capacidade de processamento de dados na nova plataforma. Já no dia 20 de maio/2021 ocorreu reunião (virtual) do Grupo de Trabalho (GT) Confederativo do eSocial, quando foram abordados os seguintes temas: o novo *leiaute* do programa *FGTS Digital*, com a previsão de sua implementação no e-Social; e a suspensão temporária da implantação da versão S-1.0 do e-Social por problemas sistêmicos ocorridos na internalização dos eventos na nova versão.

Reunião da Câmara Setorial da Cadeia Produtiva do Cacau (MAPA) – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJU/CNA) –

No dia 05 de maio/2021 foi realizada, por videoconferência, a reunião da Comissão da Câmara Setorial da Cadeia Produtiva do Cacau (MAPA), pautando-se algumas mudanças promovidas na NR 31 e que impactam diretamente a atividade.

Grupo de Trabalho (GT) de Revisão da NR 29 – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJU/CNA) –

Nos dias 05 e 06 de maio/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) do Grupo de Trabalho (GT) de Revisão da NR 29 (trabalho portuário), avançando-se mais no debate técnico da norma.

Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJU/CNA) –

No dia 10 de maio/2021 foi realizada reunião (virtual) da bancada de empregadores da CTPP, para alinhar os posicionamentos pendentes quanto às NR's 17 (ergonomia) e 19 (explosivos). Já nos dias 11, 24 e 31 de maio/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) bipartites da bancada de empregadores com a bancada de Governo na CTPP, para discutir posições sobre as NR's 17 (ergonomia), 19 (explosivos), 29 (trabalho portuário) e 30 (segurança e saúde no trabalho aquaviário).

Fórum das Confederações – Poder Executivo – Dr^a. Carolina Melo (AJU/CNA) –

Em 25 de maio/2021, foi realizada uma reunião (virtual) entre o Fórum das Confederações – Poder Executivo e o Presidente do CRPS, Dr. Marcelo Borsio, ocasião em que foram tratados assuntos como: **a)** calendário de reuniões das Confederações Patronais com o CRPS; **b)** fornecimento, pelo CRPS, de lista com nomes dos membros de suas Câmaras e Juntas; **c)** atualização constante do sítio eletrônico do CRPS; **d)** publicação de novas vagas; **e)** qualificação de conselheiros; **f)** desempenho e avaliação dos conselheiros; e **g)** formação das turmas julgadoras do FAP.

Conselho Nacional do Trabalho (CNT) – Dr. Rodrigo Hugueneu (AJ/CNA) –

Nos dias 17, 18 e 20 de maio/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) para debater ponto eletrônico, Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, cota de aprendizagem e as portarias de consolidação normativa trabalhista.



Reunião com Federações, Sindicatos e Produtores Rurais – Dr. Rodrigo Hugueney e Dr. Welber Santos (AJU/CNA) – Nos 18 e 28 de maio/2021 foram realizadas, por videoconferência, reuniões nos Estados do Mato Grosso do Sul e de São Paulo, respectivamente, para expor algumas das principais alterações trazidas pela nova NR 31 e a implementação do evento Segurança e Saúde do Trabalho (SST) no e-Social. Os eventos foram promovidos no âmbito do projeto desenvolvido pela CNRTPS, que teve início com a carta-circular enviada pela Presidência da CNA às Federações da Agricultura e/ou Pecuária, propondo a realização de encontros em cada Estado, com a participação de sindicatos e produtores rurais. As demais Federações que tiverem interesse podem entrar em contato via e-mail (cna.trabalho@cna.org.br), para agendamento.

Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) – Dr^a. Carolina Melo (AJU/CNA) – No dia 26 de maio/2021 foi realizada, por videoconferência, a 2^a Reunião da Coordenação Colegiada do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) em 2021, oportunidade em que foram debatidos pontos importantes do seu regimento interno.

Evento CocoaAction e OIT – Dr. Luiz Fabiano Rosa (AJU/CNA) – No dia 27 de maio/2021 foi realizado o lançamento das *Diretrizes Estratégicas Cacau 2030* e do *Projeto de Campo CocoaAction Brasil: promovendo o trabalho decente e a melhoria das condições de vida na cadeia produtiva cacaueteira*. Na ocasião, a CNA ressaltou o seu empenho, junto com SENAR, na promoção do trabalho decente na cadeia do cacau e nas demais cadeias produtivas, mormente com a divulgação e implementação das disposições da nova NR-31.

Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJU/CNA) – No dia 28 de maio/2021 ocorreu, por videoconferência, a reunião extraordinária da CONATRAE para discutir e deliberar o seu regimento interno. Houve a apresentação do texto e surgiram algumas sugestões, sendo que, após a deliberação acerca de alguns artigos, a reunião foi suspensa. Nova reunião extraordinária deve ser agendada em breve, para a aprovação do regimento.

NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

INSS antecipa R\$ 25,3 bilhões de décimo terceiro

No total são 31 milhões de benefícios pagos pelo instituto, creditados com o 13º; primeira parcela começou a ser depositada

Em todo o País, 31 milhões de benefícios do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) serão depositados com a primeira parcela do 13º salário – o equivalente a R\$ 25,3 bilhões.

Considerando todos os 36 milhões de benefícios – inclusive os assistenciais e as antecipações – a folha de pagamento de maio do INSS injetou na economia R\$ 76,3 bilhões. Os depósitos serão realizados até o dia 8 de junho.

Para aqueles que recebem um salário mínimo, o depósito da antecipação será feito até 8 de junho, de acordo com o número final do benefício, sem levar em conta o dígito verificador. Segurados com renda mensal acima do piso nacional tiveram seus pagamentos creditados entre 1º e 8 de maio.



Por lei, tem direito ao 13º salário quem, durante o ano, recebeu benefício previdenciário de aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente ou auxílio-reclusão. Na hipótese de cessação programada do benefício, prevista antes de 31 de dezembro de 2021, será pago o valor proporcional do abono anual ao beneficiário.

Aqueles que recebem benefícios assistenciais, tais como Benefício de Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC/Loas) e Renda Mensal Vitalícia (RMV), não têm direito ao abono anual.

Confira o calendário de pagamentos:

BENEFÍCIOS ATÉ 1 SALÁRIO MÍNIMO		
FINAL DO BENEFÍCIO	1ª PARCELA	2ª PARCELA
1	25/05	24/06
2	26/05	25/06
3	27/05	28/06
4	28/05	29/06
5	31/05	30/06
6	01/06	01/07
7	02/06	02/07
8	04/06	05/07
9	07/06	06/07
10	08/06	07/07

BENEFÍCIOS ACIMA DE 1 SALÁRIO MÍNIMO		
FINAL DO BENEFÍCIO	1ª PARCELA	2ª PARCELA
1 e 6	01/06	01/07
2 e 7	02/06	02/07
3 e 8	04/06	05/07
4 e 9	07/06	06/07
5 e 0	08/06	07/07

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br



Conselho Nacional de Previdência Social avalia melhorias nas contratações de crédito consignado

O objetivo é garantir maior segurança aos beneficiários do INSS e evitar fraudes

Sugestões para a melhoria no sistema de contratação de crédito consignado aos beneficiários do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) foram apresentadas durante reunião virtual do Conselho Nacional de Previdência (CNPS).

Atualmente, são 30 milhões de contratos de crédito consignado ativos, totalizando R\$ 188 bilhões injetados na economia. “*Essa é uma boa política para o aposentado, mas é preciso avaliar cada uma das etapas da contratação e melhorar o processo*”, afirmou o presidente do INSS, Leonardo Rolim.

O grupo de trabalho do crédito consignado, composto por representantes de vários segmentos da sociedade, irá avaliar as sugestões propostas.

Pautas – O INSS apresentou aos conselheiros os prazos para análise e concessão de benefícios, fixados por meio de acordo realizado com o Ministério Público Federal, homologado pelo Supremo Tribunal Federal. A estratégia do instituto para a retomada da exigência da *prova de vida* foi outro tema debatido durante a reunião.

Os conselheiros também obtiveram esclarecimentos sobre a revisão dos benefícios por incapacidade que será realizada pela Subsecretaria da Perícia Médica Federal da Secretaria de Previdência, em parceria com o INSS, ainda este ano. A legislação determina a obrigatoriedade da revisão periódica desses benefícios.

Notícia extraída do site em www.economia.gov.br

NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Proposta prevê férias proporcionais em todos os casos de desligamento

Hoje só tem esse direito antes de 12 meses de trabalho quem é desligado sem justa causa

O Projeto de Lei 688/21 prevê que o empregado despedido antes de completar 12 meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias. A regra valerá também para o contrato de trabalho com prazo predeterminado.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Hoje, a norma estabelece o direito às férias proporcionais antes de 12 meses só para desligamento sem justa causa.

“*Mais recentemente, a jurisprudência evoluiu para acompanhar a compreensão do valor soberano do instituto das férias, que não pode depender do tempo de casa*”, explicou o autor da proposta, deputado Carlos Bezerra (MDB-MT).

Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias



Proposta amplia proibições em caso de anotação na carteira de trabalho

Projeto insere na CLT vedações já previstas em portaria ministerial

O Projeto de Lei 549/21 proíbe o empregador de efetuar na carteira de trabalho anotações que possam causar dano à imagem do empregado, especialmente referentes a sexo, gênero, sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados altera dispositivo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Atualmente, segundo a norma, “*é vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado*” na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

O autor, deputado Geninho Zuliani (DEM-SP), explicou que a alteração insere na CLT a mesma

redação adotada pela Portaria 41/07 do então Ministério do Trabalho e Emprego, hoje Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia.

“*A CTPS é documento de significativo valor para o empregado, por retratar a vida profissional. Não pode conter informação que cause dano, dificultando a própria reinserção no mercado do trabalho*”, afirmou o parlamentar.

Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

Proposta isenta o 13º de imposto e de contribuição previdenciária

Constituição prevê gratificação natalina integral, afirma o autor do projeto

O Projeto de Lei 635/21 determina que o 13º salário, ou gratificação natalina, será isento do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) e da contribuição previdenciária. O texto está em análise na Câmara dos Deputados

O 13º salário é um direito trabalhista garantido pela Constituição (art. 7º, inciso VIII).

“*O mandamento constitucional tem por objetivo proporcionar a percepção da chamada gratificação natalina de forma integral, sem tributação ou descontos*”, afirma o autor da proposta, deputado Pedro Lucas Fernandes (PTB-MA).

Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Trabalho, Administração e Serviço Público; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias



Projeto exige facilidade para saque em dinheiro de benefícios do INSS

O texto insere dispositivo na Lei de Benefícios da Previdência Social

O Projeto de Lei 1141/21 determina que, por meio de regulamentação futura, as instituições financeiras credenciadas deverão facilitar o saque em dinheiro dos benefícios da Previdência Social por meio da rede externa interbancária.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados insere dispositivo na Lei de Benefícios da Previdência Social. A norma já prevê que os valores poderão ser pagos mediante depósito em conta ou autorização de pagamento.

“O objetivo é assegurar a possibilidade de saques em terminais eletrônicos, incluindo os caixas 24 horas instalados em estabelecimentos comerciais e postos de combustíveis”, disse a autora, deputada Renata Abreu (Pode-SP).

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 extraída do site da Agência Câmara Notícias

Senado aprova projeto que incentiva o primeiro emprego

Em votação simbólica, o Senado aprovou o Projeto de Lei (PL) 5.228/2019, que institui a Nova Lei do Primeiro Emprego – modalidade de contrato de trabalho simplificada, menos protegida e menos onerosa às empresas. O objetivo é promover a inserção dos jovens no mercado de trabalho. O projeto é de autoria do senador Irajá (PSD-TO), que o chamou "Lei Bruno Covas" em homenagem ao prefeito de São Paulo, falecido em 16 de maio. Irajá registrou que Tomás Covas e Renata Covas, filho e mãe do homenageado, assistiram à sessão deliberativa remota.

O texto foi aprovado com modificações promovidas pelo relator, senador Veneziano Vital do Rêgo (MDB-PB). O projeto vai agora à análise da Câmara dos Deputados.

A matéria é uma retomada parcial dos temas e medidas legislativas contidas na já revogada Medida Provisória 905/2019, que instituía o "Contrato de Trabalho Verde e Amarelo".

O PL 5.228/2019 prevê contrato especial destinado exclusivamente a trabalhadores matriculados em cursos de graduação ou de educação profissional e tecnológica que nunca tenham tido emprego com carteira assinada. A duração desse contrato especial foi estabelecida em 12 meses.

Não haverá incidência de encargos sobre os salários, salvo FGTS e contribuição para o INSS – com alíquotas favorecidas. As alíquotas do INSS serão de 1% quando o empregador for microempreendedor individual, microempresa ou empresa de pequeno porte; ou 2%, quando o empregador for pessoa jurídica tributada com base no lucro real ou presumido.



Caráter temporário

O relator transformou a lei para caráter temporário — o novo regime valerá apenas para contratos firmados em até cinco anos da publicação da nova lei.

Pela proposta, será possível também o empregador transformar contratos regulares, já firmados, em contratações sob o regime da nova lei. Pelo texto original, poderiam ser convertidos os contratos firmados até um ano antes da vigência da lei. O relator alterou esse prazo para até 6 meses antes da nova legislação.

Também haverá limite na quantidade de empregados sob o novo regime. A contratação total de trabalhadores na modalidade fica limitada a 20% do total de empregados da empresa, levando-se em consideração a folha de pagamentos do mês corrente de apuração. Já as empresas com até dez empregados poderão contratar até dois empregados no regime.

Notícia completa no site da Agência Senado

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

Trabalhador com deficiência pode ser considerado dependente para dedução do IR

Para o STF, a exclusão das pessoas nessa situação do rol de dependentes afronta a Constituição Federal e a Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que, na apuração do imposto sobre a renda, a pessoa com deficiência com mais de 21 anos e capacitada para o trabalho pode ser considerada dependente, quando sua remuneração não exceder as deduções autorizadas por lei. Na sessão virtual, o Plenário, por maioria de votos, julgou parcialmente procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5583, ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Dependentes

De acordo os incisos III e V do artigo 35 da Lei 9.250/1995, podem ser considerados dependentes, para fins de Imposto de Renda, filhos e enteados até 21 anos ou de qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho; e irmãos, netos ou bisnetos, sem arrimo dos pais, até 21 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial, ou de qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho.

Na ação, a OAB argumentou que os dispositivos, ao não incluir as pessoas com deficiência que exercem atividade laborativa na relação de dependentes, ofendem o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal), o direito ao trabalho (artigo 6º) e a inclusão das pessoas com deficiência em sociedade (artigo 24, inciso XIV).

Discriminação indireta

Para o Ministro Luís Roberto Barroso, cujo voto foi acompanhado pela maioria do colegiado, os dispositivos introduzem discriminação indireta das pessoas com deficiência. Segundo ele, no geral, a aptidão para o trabalho é um critério definidor da condição de dependente, pois, nesse caso, os indivíduos têm chances de se colocar no mercado de trabalho e prover o próprio sustento. Essa probabilidade, no entanto, se reduz de forma drástica quando se trata de pessoas com deficiência, cujas condições físicas ou mentais restringem as oportunidades profissionais. Em seu entendimento, não é legítimo que a lei adote o mesmo critério, ainda que objetivo, para disciplinar situações absolutamente distintas.



Desestímulo

Barroso também avaliou que a norma desestimula a pessoa com deficiência a buscar se inserir no mercado de trabalho, principalmente quando sua condição acarreta elevadas despesas médicas, porque, mantida a dependência, o responsável pode deduzir todas as despesas médicas da base de cálculo do imposto. Por outro lado, se obtiver um emprego e perder a condição de dependente, ela passa a ter que declarar seus rendimentos de forma isolada, o que provavelmente a impedirá de descontar a maior parte das despesas médicas, pois, em geral, recebe salários menores que os demais trabalhadores.

Nesse ponto, Barroso observou que a impossibilidade de a pessoa com deficiência deduzir boa parte de suas despesas médicas da base de cálculo do Imposto de Renda afronta o conceito constitucional de renda e o princípio da capacidade contributiva.

Proteção constitucional

Ainda de acordo com o Ministro, a perda da qualidade de dependente afronta diversos dispositivos da Constituição Federal e da Convenção Internacional de Direitos das Pessoas com Deficiência, que tem status de emenda constitucional. "*O constituinte conferiu proteção reforçada a esses indivíduos, tendo como principal diretriz a promoção da igualdade material em relação às demais pessoas*", ressaltou.

Solução

O pedido da OAB era que o STF reconhecesse que toda e qualquer pessoa com deficiência fosse qualificada como dependente para fins do imposto sobre a renda. "*Essa interpretação, porém, contraria a existência de diferentes graus de deficiência e a realidade de cada um deles*", destacou Barroso. Em seu voto, o ministro acolheu interpretação alternativa sugerida pela Defensoria Pública da União, admitida no processo como interessada.

Opção política

Ficaram vencidos os ministros Marco Aurélio (relator) e Alexandre de Moraes, para quem a norma é constitucional. De acordo com o ministro Marco Aurélio, as regras questionadas decorrem de opção política normativa.

Notícia extraída do site do STF

STF valida forma de cálculo da contribuição previdenciária de empregados e trabalhadores avulsos

Em decisão unânime, o colegiado entendeu que a utilização da forma de cálculo prevista na lei é uma opção legislativa válida

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) validou regra da Lei de Custeio da Previdência Social (Lei 8.212/1990) que estabelece a técnica da progressividade simples na aplicação das alíquotas da contribuição previdenciária de empregados e trabalhadores avulsos. Por unanimidade, o colegiado entendeu que a expressão “de forma não cumulativa”, contida no artigo 20 da lei, é constitucional. A decisão ocorreu no Recurso Extraordinário (RE) 852796, com repercussão geral, julgado na sessão virtual.

Tributação gradual

O RE foi interposto pela União contra decisão de Turma Recursal dos Juizados Especiais Federais do Rio Grande do Sul que garantiu a um segurado o direito à aplicação das alíquotas previstas na lei de forma gradual, exclusivamente sobre a parcela dos rendimentos inseridos dentro das respectivas faixas de tributação. Segundo o acórdão, a sistemática de cálculo das contribuições previdenciárias mediante a aplicação de apenas uma alíquota à totalidade do salário de contribuição seria desproporcional e violaria o



princípio da isonomia. Assim, incidentalmente, a Turma Recursal declarou a inconstitucionalidade da expressão “de forma não cumulativa”.

Atuação legislativa indevida

No RE, a União argumentou que a Turma Recursal, ao instituir nova fórmula de cálculo, cumulativo, para as contribuições sociais devidas pelos segurados empregados, domésticos e avulsos, semelhante à apuração do montante devido no Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF), teria atuado como legislador, violando o princípio da separação dos Poderes (artigo 2º da Constituição Federal).

Opção legislativa

Em voto pelo provimento do recurso, o relator, Ministro Dias Toffoli, observou que a expressão “de forma não cumulativa” prevista na lei foi uma opção do legislador pela progressividade simples, e não gradual, utilizada, por exemplo, nas tabelas do Imposto de Renda. Toffoli salientou que o texto constitucional não tem qualquer restrição ao uso dessa técnica de tributação em relação à contribuição previdenciária.

Segundo o relator, com a Emenda Constitucional 103/2019, o inciso II do artigo 195 da Constituição passou a prever, de maneira expressa, a possibilidade de as contribuições sociais devidas pelo trabalhador e pelos demais segurados da Previdência Social terem alíquotas progressivas de acordo com o salário de contribuição.

Aumento proporcional

O Ministro também afastou a argumentação de que o aumento da tributação em razão da passagem de uma faixa de contribuição para outra seria desproporcional ou confiscatória. Segundo ele, como a transposição de alíquota ocorre em razão de aumento de salário, a elevação pode ser suportada pelo contribuinte, pois também houve aumento de sua capacidade contributiva.

O dispositivo validado pelo Supremo estabelece que as contribuições previdenciárias dos empregados e dos trabalhadores avulsos sejam calculadas mediante a aplicação, sobre a integralidade da base de cálculo, de uma das alíquotas fixadas para cada faixa de salário de contribuição (8%, 9% ou 11%).

Tese

A tese de repercussão geral fixada foi a seguinte: "*É constitucional a expressão 'de forma não cumulativa' constante do caput do artigo 20 da Lei 8.212/1991*"

Notícia extraída do site do STF

Mantida penhora de 30% do salário líquido de empregador rural

O processo envolve empregado rural e pessoa física como empregadora

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que determinou o bloqueio de 30% do salário líquido de um empregador rural de Juiz de Fora (MG) para o pagamento de direitos trabalhistas reconhecidos em juízo. Segundo o colegiado, a medida está dentro do percentual máximo permitido pela lei processual em relação à constrição de parte do salário do devedor, quando se trata de pagamento de verba que também possui caráter alimentício.

Entenda o caso

A ação foi ajuizada por um trabalhador contratado pelo proprietário de uma fazenda, servidor público, que foi condenado ao pagamento de cerca de R\$ 15 mil. Na fase de execução, o juízo da 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora determinou o bloqueio de 30% dos seus vencimentos, até a garantia total do valor devido.



Contra a medida, o patrão impetrou mandado de segurança, mas o bloqueio foi mantido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), que apenas determinou a sua incidência sobre a remuneração líquida, após a dedução dos valores relativos à retenção do imposto de renda na fonte e da contribuição previdenciária (INSS).

Prestação alimentícia

O relator do recurso ordinário à SDI-2, Ministro Douglas Alencar, observou que, de acordo com o Código de Processo Civil (CPC) de 2015, tratando-se de prestação alimentícia, é cabível a penhora, limitando-se o desconto em folha de pagamento a, no máximo, 50% dos ganhos líquidos do devedor. Dessa forma, compatibilizam-se os interesses legítimos do credor e o não aviltamento do devedor. “A impenhorabilidade não pode ser oposta na execução para satisfação do crédito trabalhista típico, desde que observada a limitação do desconto”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Usina indenizará trabalhador queimado em incêndio em canavial por danos morais e estéticos

Submetido a 17 cirurgias, ele teve várias partes do corpo atingidas, inclusive a face

A usina deverá pagar R\$ 400 mil a título de indenização por danos morais e estéticos a um ateador de fogo em canaviais que sofreu queimaduras graves em acidente de trabalho. Os valores foram fixados pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no exame de recurso da usina.

Cercado pelo fogo

O empregado trabalhava na queima controlada de cana-de-açúcar. No dia do acidente, em setembro de 2007, o fogo se espalhou rapidamente e o cercou. Sem chances de correr, jogou-se numa valeta e somente pôde ser socorrido após o fogo passar e foi hospitalizado com queimaduras de terceiro e quarto graus em grande parte do corpo. O ateador foi submetido a 17 cirurgias e ficou afastado por quatro anos e meio. Após a alta médica, em 2012, foi readaptado na função de líder de mão de obra rural.

Sequela funcional

De acordo com o perito judicial, as queimaduras atingiram partes do tronco e dos membros, com sequela funcional da mão direita, decorrente de perda quase total dos dedos. Quanto aos danos estéticos, afirmou que há exposição permanente

da lesão, “com pouca possibilidade de cobertura na maioria das situações sociais”.

Qualidade de vida

O juízo de primeiro grau condenou a usina ao pagamento de R\$ 400 mil de indenização por dano moral e R\$ 270 mil por dano estético. Ao manter a condenação, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) ressaltou que as lesões, além de limitarem a capacidade de trabalho, foram “funcionalmente significativas e permanentes”, com consequências prejudiciais à qualidade de vida do trabalhador. Além disso, destacou a capacidade financeira da empresa, cujo capital social, em 2006, era de R\$ 18,8 milhões.

Precedentes

No exame do recurso de revista da usina, o relator, Ministro Alexandre Ramos, ponderou que, ainda que se considerem os danos experimentados pelo trabalhador, a quantia arbitrada pelo TRT estava acima dos valores ordinariamente arbitrados a título de indenização por dano moral no âmbito da Justiça do Trabalho. Na fixação de parâmetros e para corroborar seu entendimento, o Ministro citou diversos julgados de outras Turmas do TST.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST



Motorista será indenizado por cancelamento de plano de saúde pela empresa

Aposentado por invalidez, ele ficou sem o benefício por quase um ano

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de São José do Rio Preto (SP), a pagar R\$ 5 mil de indenização a um motorista que teve o plano de saúde cancelado por quase um ano após a aposentadoria por invalidez. Para a Turma, a supressão do plano foi ilícita e abalou psicologicamente o empregado.

Cancelamento

O motorista ficou afastado diversos períodos, em razão de uma hérnia de disco de origem ocupacional, até ser concedida sua aposentadoria por invalidez, em novembro de 2014. Na reclamação trabalhista, ele disse que, em dezembro do mesmo ano, a empresa o excluiu do plano de assistência médico-hospitalar que mantinha, levando-o a optar pelo pagamento integral da mensalidade dele e de sua esposa, com base na Lei dos Planos de Saúde (Lei 9.656/1998).

Contudo, em junho de 2015, ao precisar fazer exames, foi informado que seu contrato fora cancelado pela empresa. Segundo o motorista, a supressão foi arbitrária e abusiva e atingiu sua dignidade quando mais necessitava.

Suspensão do contrato

A empresa, em sua defesa, sustentou que a legislação determina que a aposentadoria por invalidez gera a suspensão total do contrato de trabalho. Também argumentou que não houve comprovação de que o cancelamento do benefício teria gerado dano ao aposentado e que, por outro lado, havia provas de que ele não havia necessitado do plano.

Comprovação

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) rejeitaram o pedido de indenização. Segundo o TRT, embora pudesse ter causado ao empregado alguns dissabores, o cancelamento indevido, por si só, não era suficiente para condenar a empresa, e cabia ao trabalhador comprovar qualquer ocorrência extraordinária que lhe assegurasse a indenização por danos morais, o que não ocorreu.

Ato ilícito

O relator do recurso de revista do motorista, Ministro José Roberto Pimenta, entendeu que, uma vez constatado que o cancelamento se deu de forma indevida, é evidente a violação dos direitos da personalidade. “*O empregado se viu abalado psicologicamente porque teve dificultado seu acesso e de sua família à assistência à saúde*”, afirmou o relator.

De acordo com o Ministro, o dano moral, em si, não é passível de prova, pois acontece no íntimo do ser humano, “*de modo que não é possível demonstrá-lo materialmente*”.

Contra a decisão unânime, a empresa opôs embargos à SDI-1, ainda não julgados.

Notícia extraída do site do TST



Metalúrgica deve restabelecer plano de saúde cancelado durante auxílio-doença comum

Para a 3ª Turma, o empregador tem o dever de garantir a integridade física do empregado

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou o restabelecimento do plano de saúde de um metalúrgico, de São José dos Pinhais (PR), que havia sido cancelado durante o período de auxílio-doença comum. Para o colegiado, o empregador tem o dever de garantir a integridade física do empregado e a conservação do plano de assistência médica durante o período de enfermidade.

Cancelamento

Na reclamação trabalhista, o empregado contou que estava afastado pela Previdência Social desde 2015, em razão de uma lesão no ombro esquerdo, e que, em setembro de 2016, a empresa, de forma unilateral, cancelou o plano de saúde, apesar de o vínculo de emprego permanecer ativo. Além do restabelecimento do benefício, ele pediu indenização por danos morais.

Recuperação judicial

A empresa, em sua defesa, disse que havia encerrado suas atividades em setembro de 2016 e, em razão de grave crise financeira, teve de entrar com pedido de recuperação judicial. Com isso, a maioria de seus empregados foram demitidos, e o contrato do metalúrgico fora mantido porque, devido ao afastamento, não implicava custo. Segundo a empresa, nem os empregados que ainda estavam ativos contavam mais com plano de saúde.

Contrato suspenso

O juízo da 5ª Vara do Trabalho de São José dos Pinhais julgou improcedente o pedido do empregado, com o fundamento de que ele não produzira nenhuma prova de que o cancelamento do convênio médico teria ocorrido por ato culposo da empregadora. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) manteve a sentença, por entender que o contrato de trabalho estava suspenso e que a empresa não havia contribuído para a doença.

Integridade física e moral

O relator do recurso de revista do metalúrgico, Ministro Mauricio Godinho Delgado, explicou que, na suspensão do contrato de trabalho, persistem algumas obrigações, como a garantia da integridade física e moral do empregado. *“A conservação do plano de assistência médica visa resguardar precisamente aqueles que dela necessitam durante o período de enfermidade”*, afirmou.

Ainda segundo o relator, a Súmula 440 do TST, que assegura o direito à manutenção de plano durante o auxílio-doença acidentário ou a aposentadoria por invalidez, deve ser aplicada ao caso, por analogia. *“É um total contrassenso entender que os efeitos da suspensão do contrato de trabalho (decorrente, na hipótese, de afastamento previdenciário) se inserem na hipótese de sustação lícita da obrigação patronal de manutenção do plano de saúde”*, concluiu.

Por unanimidade, a Turma determinou o restabelecimento do plano e deferiu indenização de R\$ 10 mil pelo seu cancelamento indevido.

Norma interna

Na mesma sessão, a Terceira Turma julgou caso semelhante de um empregado, de Volta Redonda (RJ), que teve o plano de saúde cancelado após se aposentar, embora uma norma interna garantisse sua extensão aos



aposentados. O cancelamento arbitrário e indevido do benefício resultou na condenação da empresa ao pagamento de indenização de R\$ 15 mil.

Segundo o Ministro, o dano moral, no caso, é autoevidente. “A simples impossibilidade, por culpa reconhecida do empregador, de utilização do plano de assistência médica pelo empregado aposentado dispensa prova do concreto do abalo moral”, afirmou. “A situação vivenciada pelo empregado aposentado, de fato, atentou contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual, bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição”.

As decisões foram unânimes.

Notícia extraída do site do TST

Recusa de retorno ao emprego não afasta direito de gestante à indenização estabilitária

Para a 7ª Turma, não ficou configurado abuso de direito

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o direito de uma auxiliar de produção, de Palmeiras de Goiás (GO), à indenização referente ao período de estabilidade da gestante. Embora a empresa sustentasse que a empregada havia recusado a oferta de reintegração, a Turma seguiu o entendimento do TST de que a recusa não afasta o direito da trabalhadora.

Gravidez

A auxiliar trabalhou por menos de dois meses para a empresa, até ser dispensada, em novembro de 2016. Dezesseis dias após a demissão, ela soube que estava grávida de sete semanas e, um mês depois, ingressou com reclamação trabalhista na 1ª Vara do Trabalho de Goiânia contra a empregadora. Na ação, pedia indenização correspondente ao período de estabilidade da gestante e, caso o juízo não reconhecesse esse direito, de forma sucessiva, que fosse reintegrada aos quadros da empresa.

Estado do Pará

A empresa disse que, na época, oferecera à auxiliar a possibilidade de retornar ao emprego logo assim que tomou conhecimento da gravidez, “apesar de a própria empregada ter deixado de informar seu estado gestacional”. Sustentou, ainda, que ela havia renunciado à reintegração, com a alegação de que residia no Estado do Pará, o que retiraria qualquer responsabilidade ou punição da empresa.

Conduta

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO) indeferiram o pedido, por entenderem que ficou demonstrado que a empregada havia se recusado a retornar ao emprego, “colocado à sua disposição pela empresa ao tomar conhecimento da gravidez”. Para o TRT, a atitude de não colocar como principal pedido a reintegração demonstrou a intenção da empregada de obter exclusivamente a indenização pecuniária, “o que não é o objetivo primeiro da garantia prevista na Constituição Federal”.

Renúncia

No recurso de revista, a trabalhadora reiterou que não houve renúncia, mas a necessidade, após a dispensa, de fixar residência no Pará “O retorno ao trabalho ofertado era impraticável”, justificou.

Único requisito

O relator do recurso, Ministro Renato de Lacerda Paiva, lembrou que o único requisito previsto no artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) para que seja reconhecido o direito à estabilidade da gestante é a comprovação do seu estado de gravidez no momento da dispensa. “A



Mantida multa por má-fé a empregado que, mesmo com salário e rescisão elevados, alegava ser pobre

Seu salário chegava a R\$ 28 mil, até aderir a PDV e receber mais de R\$ 375 mil

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um empregado de uma empresa que pretendia o afastamento de multa por litigância de má-fé por ter alegado ser pobre, contrariando as evidências em sentido contrário. O colegiado manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), segundo a qual o trabalhador, em razão do salário elevado e do recebimento de alta indenização ao aderir a plano de desligamento, não poder ser considerado hipossuficiente.

Má-fé

O empregado foi admitido em 1972, por meio de processo seletivo, como técnico em processamento de dados, e desligado em 2014, ao aderir ao Pedido Incentivado de Demissão (PID). Na reclamação trabalhista, ele pedia a integração do auxílio-alimentação e de habitação ao salário, além de horas extras, aviso prévio e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, entre outras parcelas.

A reclamação foi julgada improcedente pela 1ª Vara do Trabalho de Angra dos Reis, e o empregado foi condenado a pagar duas multas por litigância de má-fé, no total de R\$ 2,4 mil, além das custas processuais. A primeira, de R\$ 400, dizia respeito à indenização do FGTS, mesmo ciente, “*de forma indubitável*”, que o pedido era contrário ao termo por ele assinado no pedido de demissão.

“Pessoa pobre”

A segunda foi motivada pela pretensão do benefício da justiça gratuita, com o argumento de que seria “*pessoa pobre*”. Segundo o juízo, a afirmativa caracterizou, “*mais uma vez*”, a inobservância da boa-fé objetiva e a recalcitrância em agir “*dentro dos parâmetros civilizatórios mínimos do devido processo legal*”.

A conclusão se baseou no fato de que o empregado havia recebido mais de R\$ 375 mil ao

se desligar voluntariamente e, antes, ganhava salários de até R\$ 28 mil. “*Sob qualquer ótica, há evidente escárnio para com os verdadeiramente necessitados na afirmação de ser ‘pessoa pobre’*”, registrou a sentença.

O TRT manteve a sentença, por considerar que o empregado, “*pessoa de bom nível de escolaridade*”, havia aderido, espontaneamente, às regras do PDI. “*Não tem credibilidade, portanto, quando afirma haver sido prejudicado em seus direitos, configurando, de fato, infração expressa ao princípio da boa-fé objetiva*”, concluiu.

Fato incontroverso

O relator do recurso de revista do eletricitário, Ministro Agra Belmonte, explicou que é considerada litigante de má-fé a pessoa que deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso em lei ou fato incontroverso.

Em relação às diferenças do FGTS, ele considerou que o pedido não caracterizou má-fé. Mas, sobre a justiça gratuita, a multa foi mantida. “*Não é crível que, num país onde a grande massa de trabalhadores não recebe valor superior a um salário mínimo (a quem o benefício em questão realmente deveria favorecer), um cidadão que aufere vencimentos consideráveis, além de receber valor significativo por ocasião de sua adesão ao programa de desligamento voluntário, venha pleitear benefício próprio do trabalhador com baixa renda*”, afirmou o relator.

Para o Ministro, não é razoável imaginar que um cidadão que receba em torno de R\$ 28 mil possa ter comprometido o sustento de sua família com as despesas do processo. “*São cidadãos como esses que fazem os institutos como o da justiça gratuita se tornarem frágeis perante o ordenamento jurídico e com baixa credibilidade na sociedade*”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST



Arrependimento posterior do empregado não invalida acordo homologado em juízo

Ele alegava não ter tido ciência de toda a extensão do pacto que havia assinado

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de um ex-empregado de uma empresa que pretendia invalidar a homologação de acordo judicial pelo qual havia dado quitação geral do contrato de trabalho. Para o colegiado, a anulação só seria possível diante da demonstração inequívoca do vício de consentimento alegado (erro de vontade), o que não ocorreu no caso.

Acordo homologado

Em 2012, vários trabalhadores da unidade da empresa propuseram ações individuais com pedidos relativos à concessão do intervalo para recuperação térmica. Pouco depois, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação ajuizou ação civil pública com a mesma finalidade, e, nessa ação, o empregado assinou o acordo, pelo qual recebeu R\$ 7,7 mil, dando quitação ao seu contrato de trabalho.

Bastidores

Após a sentença homologatória do acordo se tornar definitiva, o trabalhador ajuizou a ação rescisória visando desconstituí-la, com o argumento de que não tinha ciência da abrangência e da extensão da conciliação. Segundo ele, o sindicato e a empresa haviam negociado o acordo “*nos bastidores*”, e os empregados foram convocados ao departamento de pessoal, para, “*em fila*”, assiná-lo individualmente. A parte relativa à quitação do contrato de trabalho até a homologação não teria sido discutida com a categoria.

A ação rescisória, contudo, foi julgada improcedente pelo Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região.

Prova inequívoca

O relator do recurso ordinário do trabalhador, Ministro Renato de Lacerda Paiva, explicou que, para invalidar uma decisão que homologa um acordo, é necessária prova inequívoca de defeito ou vício de consentimento. No caso, porém, o empregado, a quem cabia esse ônus, não comprovou o vício.

Para o Ministro, a alegação de que não sabia do conteúdo exato do que fora pactuado não se sustenta, pois houve concordância do trabalhador com a quitação do seu contrato, mediante o recebimento do valor combinado. “*Não se trata de uma petição de acordo extensa e complexa, pois tem menos do que uma lauda*”, ressaltou. “*Não há como se presumir que ele não tinha ciência dos seus termos*”.

Arrependimento

Na avaliação do relator, portanto, não se trata de vício de consentimento, mas em possível arrependimento tardio do trabalhador, circunstância que não autoriza a anulação do acordo.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Operador de hipermercado deve pagar honorários sucumbenciais sobre parte indeferida da ação

O fato de ele ser beneficiário da justiça gratuita não afasta a obrigação

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou um operador de uma loja, ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais sobre a diferença do valor da indenização por danos morais



pretendida por ele e o montante deferido na sentença. Para o relator do caso, Ministro Alexandre Ramos, houve a chamada sucumbência recíproca, pois o pedido foi apenas parcialmente acolhido.

Entenda o caso

Na reclamação trabalhista, ajuizada em 2019, o operador, que atuava numa loja, de Valparaíso de Goiás (GO), pedia a condenação da empresa em diversas parcelas, entre elas a indenização por dano moral. O motivo era o fato de permanecer de pé durante toda a jornada, sem que a loja fornecesse assentos para descanso. O valor pretendido era de R\$ 4 mil.

O juízo de primeiro grau acolheu a pretensão, mas fixou a indenização em R\$ 3 mil, condenando a empresa ao pagamento de honorários sucumbenciais sobre o crédito líquido a ser pago ao empregado. Em relação ao empregado, por ser beneficiário da justiça gratuita, a sentença afastou a obrigação. A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Sucumbência recíproca

No recurso de revista, a empresa sustentou que, se a lei prevê o pagamento de honorários para ambas as partes em caso de sucumbência recíproca, não há motivo para afastar tal instituto em razão da concessão da justiça gratuita. Outro argumento foi o de que a lei também prevê a possibilidade de suspensão caso não exista crédito suficiente para o pagamento, “*no intuito de resguardar os direitos dos trabalhadores*”.

Reforma trabalhista

O relator, Ministro Alexandre Ramos, salientou que se trata de questão nova, referente à interpretação da legislação trabalhista após a vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), sobre a qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do TST ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal.

A lei introduziu na CLT o artigo 791-A, que trata dos honorários de sucumbência de 5% a 15% sobre o valor da condenação. O parágrafo 3º do dispositivo prevê que, no caso de procedência parcial, o juízo arbitrará os honorários de forma recíproca, vedada a compensação entre os honorários. O parágrafo 4º, por sua vez, estabelece que será exigido do beneficiário da justiça gratuita o pagamento de honorários sucumbenciais caso ele tenha obtido, neste ou em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa. Do contrário, a obrigação ficará sob condição suspensiva de exigibilidade por dois anos, extinguindo-se após esse prazo.

Indenização

Segundo o Ministro, a sucumbência recíproca e parcial deve ser analisada em relação a cada pedido e não pode ser afastada pelo acolhimento parcial da pretensão. No caso, o trabalhador pediu indenização de R\$ 4 mil e conseguiu R\$ 3 mil. Como o pedido foi apenas parcialmente acolhido, os honorários incidem para o advogado do empregado, sobre o valor obtido, e para o advogado da empresa, sobre a diferença rejeitada.

Equilíbrio processual

Segundo o relator, o objetivo dessa alteração foi o de restabelecer o equilíbrio processual entre as partes e responsabilizá-las pelas escolhas processuais, bem como desestimular lides temerárias, “*evitando a mobilização irresponsável da máquina judiciária*”.

Tese

Com essa decisão, unânime, a Turma fixou o entendimento de que, em se tratando de ação trabalhista ajuizada após a vigência da Reforma Trabalhista, as partes se sujeitam à condenação em honorários de sucumbência recíproca quando o pedido de danos morais é parcialmente acolhido, mesmo sendo o empregado beneficiário da gratuidade de justiça.

Notícia extraída do site do TST



Seguro-garantia com prazo de validade não afasta efetividade de depósito recursal

Para a 4ª Turma, a legislação não exige que a apólice seja por prazo indeterminado

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válido o depósito efetuado pela empresa por meio de apólice de seguro-garantia, com prazo de vigência, para interpor recurso numa reclamação trabalhista. De acordo com os Ministros, a legislação não exige que o seguro-garantia tenha prazo indeterminado. Assim, o recurso é válido, e o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) deve julgá-lo.

Ao recorrer contra sentença em que fora condenada por assédio moral, a Basf fez o depósito recursal (valor exigido para garantir a execução da condenação) por meio da apólice, conforme permitido na CLT (parágrafo 11, do artigo 899), com validade até 7/5/2022.

Prazo de validade

O TRT da 2ª Região declarou a deserção do recurso, com o entendimento de que a fixação da data final de validade do seguro pode comprometer a eficácia do depósito, que deveria vigorar até o esgotamento das possibilidades de recurso (trânsito em julgado).

Seguro-garantia válido

O relator do recurso de revista da empresa, Ministro Alexandre Ramos, votou por afastar a deserção e determinar o retorno do processo ao TRT, a fim de que julgue o recurso ordinário. Ele fundamentou seu voto em precedentes da Quarta, da Sexta e da Oitava Turma no sentido de que não há exigência legal de que o seguro seja por prazo indeterminado, cabendo à parte devedora renová-lo, quando necessário.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

PUBLICAÇÕES DE MAIO

- **Lei nº 14.151 de 12 de maio de 2021** – Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus
- **Portaria nº 1.299, de 12 de maio de 2021** – Dispõe sobre a retomada do bloqueio dos créditos dos benefícios por falta de realização da comprovação de vida
- **Instrução Normativa nº 117, de 19 de maio de 2021** – Altera a Instrução Normativa nº 77/PRES/INSS, de 21 de janeiro de 2015
- **Extrato de Acordo de Cooperação Técnica celebrado entre o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA)**. Objeto: permitir que as Federações da Agricultura, filiadas à CNA, e/ou os Sindicatos Rurais, filiados às Federações, realizem, em favor de seus representados, o requerimento de serviços do INSS, tais como benefícios rurais de aposentadoria por idade rural, salário maternidade rural, auxílio reclusão rural, pensão rural, seguro defeso - pescador artesanal, revisão e recursos desses serviços e cópia de processos, na modalidade de atendimento a distância, em cumprimento ao que dispõe o Decreto nº 8.539, de 2015, bem como a preparação e instrução de requerimentos para posterior análise do INSS, a quem incumbe reconhecer ou não o direito à percepção de benefícios
- **Resolução CODEFAT nº 901, de 26 de maio de 2021** - Dispõe sobre a Programação Anual da Aplicação



dos Depósitos Especiais do FAT - PDE, para o exercício de 2021.

- Resolução CODEFAT nº 905, de 26 de maio de 2021 - Dispõe sobre a oferta do bloco de ações e serviços "Qualificação Social e Profissional" no âmbito do Sistema Nacional de Emprego - SINE e estabelece os critérios para as respectivas transferências automáticas aos Fundos do Trabalho dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, nos termos do artigo 12 da Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018
- Resolução CODEFAT nº 907, de 26 de maio de 2021 - Reestrutura o *Plano Nacional de Qualificação - PNQ*, que passa a denominar-se *Programa Brasileiro de Qualificação Social e Profissional - QUALIFICA BRASIL*, voltado à promoção de ações de qualificação e certificação profissional no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, como parte integrada do *Sistema Nacional de Emprego - SINE*

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