



INFORMATIVO DA CNRTPS

NOVEMBRO/2021

NOTÍCIAS DA COMISSÃO

O segurado especial como microempreendedor individual

Quando se fala em segurado especial, está-se a referir à pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, explore as atividades elencadas no artigo 9º, inciso VII, alíneas “a” e “b”, do Decreto nº 3.048/99, ou enquadre-se na alínea “c” do mesmo dispositivo legal, observado o contido em seu §5º.

E, a teor do estabelecido no mesmo artigo 9º do Decreto nº 3.048/99, mas em seu §18, inciso VIII, é possível a participação do segurado especial em sociedade empresária, ou em sociedade simples ou, ainda, sua atuação como empresário individual ou titular de empresa individual de responsabilidade limitada de objeto ou âmbito agrícola, agroturístico ou agroindustrial, considerada microempresa nos termos da Lei Complementar nº 123/2006, desde que: **a)** continue exercendo a atividade rural; e **b)** a empresa seja composta somente de segurados especiais e sediada no mesmo município ou município limítrofe àquele em que ao menos um deles desenvolva suas atividades.

Nesse sentido, o microempreendedor individual (MEI) rural é o empresário individual a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 2002 - Código Civil, ou o empreendedor que exerça as atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural, que tenha auferido receita bruta no ano-calendário imediatamente anterior até o limite estabelecido no art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 2006, que tenha optado pelo Simples Nacional e não esteja impedido de optar pela sistemática de recolhimento a que se refere a alínea “p”, do inciso V, do *caput* do art. 9º, do Decreto nº 3.048/99 (artigo 9º, inciso VII, §26, do Decreto nº 3.048/99, ressaltando-se que o valor considera o total das receitas do grupo familiar, sendo permitido o enquadramento de apenas um membro desse grupo (vide mais informações em <https://www.cnabrazil.org.br/assets/arquivos/02-Folder-MEI-12x26cm-Cidadania-Rural-SENAR-2021.pdf>).

Há que se atentar, ainda, que a atividade econômica exercida pelo MEI deve constar dentre aquelas elencadas nas páginas 83 e 84 do Ofício-Circular nº 46 DIRBEN/INSS, disponível no *link* https://www.cna.org.br/email/Juridico/Oficio_Circular_46_13-09-2019.pdf, dentre as quais destacam-se: abatedor(a) de aves com comercialização do produto, fabricante de produtos de soja e comerciante de animais vivos e de artigos e alimentos para animais de estimação.

Cabe registrar que, caso a atividade desenvolvida pelo segurado especial, como microempreendedor individual, seja incompatível ou desconforme com os requisitos fixados nos normativos e expedientes acima citados, ele não poderá incluir o período no tempo para aposentadoria rural por idade (artigo 56, §1º, do Decreto nº 3.048/199), a qual exige o cumprimento das seguintes condições: **a)** homens: 60 anos de idade e 180 meses de atividade rural; e **b)** mulheres: 55 anos de idade e 180 meses de atividade rural.

Portanto, é de suma importância que o segurado especial avalie a pertinência/conveniência de se tornar microempreendedor individual (MEI) rural, a fim de evitar prejuízos financeiros e previdenciários.

(Drª. Carolina Carvalhais Vieira de Melo – AJU/CNA)



Fique
por **DENTRO**

Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) – Dr^a. Carolina Melo (AJU/CNA) – No dia 1º de novembro/2021 ocorreu, por videoconferência, reunião tripartite do colegiado para debater a PEC 18/2011, assunto que também pautou o encontro (virtual) da CONAETI realizado em 24 de novembro/2021. Por fim, nos dias 18 e 29 de novembro/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) do grupo de trabalho responsável pela elaboração do regimento interno da CONAETI.

Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) – Dr. Luiz Fabiano Rosa e Dr. Rodrigo Hugueneu (AJU/CNA) – No dia 03 de novembro ocorreu, por videoconferência, reunião ordinária da CONATRAE, na qual em que foram tratados diversos assuntos, especialmente a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas.

Fórum das Confederações – Poder Executivo – Rodrigo Hugueneu (AJU/CNA) – Em 08 de novembro/2021, foi realizada reunião (virtual) com a nova Presidente do Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS), Dr^a. Márcia Eliza de Souza, que se mostrou acessível e aberta aos pleitos dos empregadores, manifestando sua vontade de conferir maior celeridade aos processos em análise, de forma a desestimular as ações judiciais.

Grupo Técnico (GT) Confederativo do eSocial – Dr. Welber Santos (AJU/CNA) – Nos dias 17 e 18 de novembro/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) do Grupo Técnico (GT) Confederativo, oportunidade em que se tratou sobre a entrada em vigor da obrigação de lançamento dos eventos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) na plataforma do eSocial, bem como foram abordados as expectativas e desafios do sistema para o ano de 2022.

Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) – Dr^a. Carolina Melo – Em 26 de novembro/2021 ocorreu, por videoconferência, reunião do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS), durante a qual foram abordados os seguintes assuntos: **a)** consolidação de resoluções CNPS sobre o Fator Acidentário de Prevenção (FAP); **b)** resultado do RGPS até outubro de 2021; e **c)** indicadores de cobertura previdenciária 2019.

Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) – Dr^a. Carolina Melo (AJU/CNA) – No dia 29 de novembro/2021 foi realizada, por videoconferência, reunião da Coordenação Colegiada do FNPETI, oportunidade em que foram debatidos pontos importantes do seu Regimento Interno. Já no dia 30 de novembro/2021 foi realizada, também por videoconferência, a reunião ordinária do FNPETI, na qual foram abordados os seguintes assuntos: **a)** trabalho infantil e esporte de alto rendimento; **b)** 27 anos do FNPETI; **c)** PEC 18/2011; **d)** eleição para Diretoria e Conselho Fiscal do INPETI (gestão 2022 a 2025) e **e)** equipe da Secretaria Executiva do FNPETI.



NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Governo simplifica, desburocratiza e consolida a legislação trabalhista infralegal

1000 normas revisadas foram transformadas em 15 atos consolidados. É a primeira vez que esse trabalho de revisão completa da legislação trabalhista é realizado

O Presidente da República, Jair Bolsonaro, e o Ministro do Trabalho e Previdência, Onyx Lorenzoni, participaram da *Consolidação do Marco Regulatório Trabalhista Infralegal*. O evento, no Palácio do Planalto, foi o coroamento de um trabalho que revisou, desburocratizou e simplificou normas trabalhistas, preservando os direitos dos trabalhadores.

Os mais de 1000 decretos, portarias e instruções normativas trabalhistas identificados desde o início do Governo foram reunidos em 15 normas. Para isso, foram realizadas 10 consultas públicas, que geraram mais de 6 mil contribuições da sociedade.

O Ministro Onyx Lorenzoni destacou a importância dessa simplificação. *“O passo de hoje é extraordinário. A decisão de estabelecermos um programa permanente de simplificação e desburocratização trabalhista vai garantir a todos aqueles que empreendem no Brasil, de que com simplicidade e com eficiência se pode transformar a vida das pessoas”*, disse Lorenzoni.

As normas tratam dos mais variados assuntos, como carteira de trabalho, aprendizagem profissional, gratificação de natalina, programa de alimentação do trabalhador, registro eletrônico de ponto, registro sindical e profissional, além de questões ligadas à fiscalização, como certificado de aprovação de equipamento de proteção individual.

O secretário-executivo do Ministério do Trabalho e Previdência, Bruno Dalcolmo, ressaltou a importância da simplificação para que empresas e trabalhadores possam conhecer e cumprir os normativos. *“Dentro da estratégia de melhoria do ambiente de negócios e aumento da competitividade da economia brasileira, a agenda de consolidação normativa foi um dos pilares da Secretaria de Previdência e Trabalho. Esses 15 normativos serão reexaminados a cada dois anos buscando aperfeiçoamento às entregas que hoje são feitas”*, destacou.

Essa é a primeira vez que a legislação trabalhista infralegal é completamente revisada. Várias normas infralegais que não tinham mais validade foram revogadas, como o Decreto nº 71.885, de 1973, que regulamentava a profissão de empregado doméstico e cujas disposições estavam exauridas, uma vez que essa regulamentação foi tratada pela Lei Complementar nº 150, de 2015. Outros 35 decretos sem validade já foram revogados desde 2019. Outro exemplo são as 10 portarias que tratavam de registro de ponto para controlar a jornada de trabalho.

Outras 12 portarias tratavam de emissão e de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, com procedimentos distintos para estrangeiros, dependendo da nacionalidade. Hoje, todos os interessados podem obter a carteira de trabalho digital, bastando possuir o número de CPF.



Para compreender as regras de aprendizagem profissional, por exemplo, era necessária a consulta em 30 portarias. Já para o registro sindical, eram 37 portarias. As regras para emissão de certificado de aprovação de equipamento de proteção individual estavam dispostas em 39 atos.

O objetivo do trabalho desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Previdência é que cada ato trate de temas comuns. Os quase 200 decretos identificados, por exemplo, resultaram em quatro decretos consolidados que tratam de: legislação trabalhista, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT, profissões regulamentadas e colegiados do trabalho.

Essa agregação de normas tornará a legislação mais acessível e clara à sociedade e aos operadores do Direito do Trabalho, promovendo maior segurança jurídica. Houve também a simplificação e a retirada de obrigações desnecessárias ou meramente cartoriais, para desburocratizar os processos de prestação de serviços pelo Estado e de prestação de informações pelos cidadãos.

O Decreto assinado prevê, ainda, a criação do *Programa Permanente de Simplificação e Desburocratização Trabalhista*. Assim, se possibilita o monitoramento dos atos normativos a cada dois anos, de forma que permaneçam consolidados e simplificados, evitando a antiga prática de proliferação de normas autônomas e redundantes.

Notícia extraída no site <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia>

INSS convoca beneficiários para revisão de auxílio por incapacidade temporária

Instituto reforça que 85 mil segurados precisam agendar perícia

O INSS iniciou, em agosto, a revisão dos benefícios por incapacidade temporária mantidos sem perícia por período superior a seis meses e que não possuam data de cessação estipulada ou indicação de reabilitação profissional através do Programa de Revisão dos Benefícios por Incapacidade (PRBI).

Os convocados devem agendar perícia médica pelo aplicativo “*Meu INSS*” ou *site gov.br/meuinss*. Também é possível ligar para a Central 135, que funciona de segunda a sábado, das 7h às 22h.

Na data agendada para a realização da perícia, deverão ser apresentados os documentos pessoais, além de toda a documentação médica que o segurado disponha, tais como laudos com CID, atestados, receitas e exames recentes.

No mês de julho, cerca de 173 mil beneficiários foram convocados através de cartas para o endereço que consta no cadastro do segurado. Já em setembro, o INSS convocou, pelo Diário Oficial da União, 95 mil segurados remanescentes que ainda não haviam agendado a perícia.

Desde o dia 19 de novembro, os segurados que não agendaram poderão ter seu benefício suspenso.

Fui convocado para a revisão: o que devo fazer?

É preciso agendar uma perícia médica por um dos canais de atendimento do INSS — “*Meu INSS*” (aplicativo ou *site gov.br/meuinss*) ou pelo telefone 135.

Pelo “*Meu INSS*”, basta seguir o seguinte passo a passo:

1. faça o *login* no “*Meu INSS*”;
2. clique em “*Do que você precisa?*”, escreva “*Agendar Perícia*” e, em seguida, em “*Novo Requerimento*”;



3. escolha entre "*Perícia Inicial*", se for a primeira vez, ou "*Perícia de Prorrogação*", se já estiver em benefício;

4. siga as orientações que aparecem na tela;

5. informe os dados necessários para concluir o seu pedido.

Quem vai passar pela revisão?

O procedimento é destinado exclusivamente aos beneficiários do antigo auxílio-doença, incluindo o acidentário e engloba apenas as pessoas que estão há mais de seis meses sem passar por perícia médica e sem data definida para cessação do benefício.

Vale destacar que os aposentados por invalidez e pessoas que recebem o amparo assistencial ao deficiente não passam por esta revisão.

Para que serve?

É importante destacar que não visa apenas cessar o benefício, mas, sim, observar a condição de cada segurado, dando o encaminhamento técnico e qualificado: estabelecer uma data de cessação futura, para acompanhamento permanente, de acordo com a manifestação do segurado; transformar em aposentadoria por invalidez, quando constatada a total impossibilidade de recuperação; encaminhar ao processo de reabilitação profissional ou mesmo cessar o benefício nos casos em que constatada a plena recuperação da capacidade laboral.

Notícia extraída no site <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia>

NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Projeto altera responsabilidades no uso dos equipamentos de proteção individual pelos trabalhadores

Pelo texto, o empregado será responsável por utilizar o EPI de forma adequada, seguindo o treinamento

O Projeto de Lei 2249/21 define e atualiza os deveres e as responsabilidades dos empregadores e dos empregados quanto ao uso de equipamento de proteção individual (EPI). O texto, em análise na Câmara dos Deputados, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Pela proposta, os empregadores deverão fornecer aos empregados, de forma gratuita, os EPIs adequados ao risco de cada atividade e em perfeito estado de conservação e funcionamento, oferecendo treinamento para o uso. Além disso, deverão realizar inspeções sobre os EPIs, substituindo-os quando necessário.

O empregado será responsável por utilizar o EPI de forma adequada, seguindo o treinamento, e pela guarda e conservação do equipamento. O empregador que cumprir todos os dispositivos da futura lei ficará dispensado de indenização em caso de acidente de trabalho decorrente do uso inadequado de EPI.

“Vivenciamos um tempo de maior autonomia dos empregados na relação de trabalho, e pressupor que eles devam ser mantidos sob constante vigilância a respeito do uso dos EPIs é considerar que são incapazes de exercer essa tarefa de forma autônoma”, disse o autor da proposta, deputado Nicoletti (PSL-RR).



Tramitação

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

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

Comissão aprova projeto que garante transferência de gestante em trabalho de parto em caso de falta de vagas

Proposta também obriga planos de saúde a arcarem com os gastos de atendimento em serviço não conveniado

A Comissão de Seguridade Social e Família da Câmara dos Deputados aprovou projeto de lei que assegura a gestantes com necessidade de atendimento de urgência ou em trabalho de parto, caso não haja vagas em hospital ou maternidade, o direito de ser transferida para outra unidade do Sistema Único de Saúde (SUS).

O texto aprovado estabelece ainda que, havendo falta de vagas em serviço próprio, credenciado, contratado ou referenciado, os planos de saúde deverão arcar integralmente com os gastos do atendimento em serviço não conveniado à rede de atendimento.

Relatora na comissão, a deputada Carla Dickson (Pros-RN) recomendou a aprovação da matéria na forma do substitutivo adotado pela Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher. O substitutivo é de autoria da deputada Carmen Zanotto (Cidadania-SC), relatora dos projetos de lei 3311/19 e 3871/19 (apensado), ambos da deputada Lauriete (PSC-ES).

“Apesar dos avanços conquistados pelo Sistema Único de Saúde, vemos com frequência relatos de gestantes chegando a serviços de urgência e sendo dispensadas sem atendimento, devido à superlotação ou falta de vagas”, observou a relatora.

O substitutivo também insere trecho que define como infração à legislação sanitária federal a não transferência de gestantes na forma da nova lei.

A proposta altera a Lei 9.656/98, que trata de planos privados de saúde, e a Lei 11.634/07, que já fixa o direito de a gestante atendida pelo SUS saber em que maternidade será realizado seu parto.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

Ministro Barroso suspende portaria que impede demissão de trabalhador não vacinado

Ministro ressaltou a situação das pessoas que têm contraindicação médica quanto às vacinas, que podem passar por testagem periódica, e afirmou que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa deve ser adotada como última medida

O Ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal (STF), suspendeu dispositivos da Portaria 620/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência que proíbem empresas de exigirem comprovante de vacinação na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador. Com isso, fica autorizado que empregadores exijam o comprovante de seus empregados.



Na decisão, Barroso explicou que as pesquisas indicam que a vacinação é medida essencial para reduzir o contágio da Covid-19 e levou em conta o entendimento de que a presença de empregados não vacinados no âmbito da empresa *“enseja ameaça para a saúde dos demais trabalhadores, risco de danos à segurança e à saúde do meio ambiente laboral e de comprometimento da saúde do público com o qual a empresa interage”*.

O Ministro ressaltou, porém, a situação das pessoas que têm expressa contraindicação médica quanto às vacinas, fundadas no Plano Nacional de Vacinação ou em consenso científico. Nesse caso, ele considera aceitável que se afaste o dever de vacinação, devendo se admitir a testagem periódica, *“de forma a evitar a discriminação laboral em razão de condição particular de saúde do empregado”*.

Barroso também afirmou que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa de quem se recusar a entregar comprovante deve ser adotada com proporcionalidade, como última medida por parte do empregador.

A liminar foi concedida pelo Ministro no âmbito das Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPFs) 898, 900, 901 e 904, apresentadas no Supremo, respectivamente, pela Rede Sustentabilidade, pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB), pelo Partido dos Trabalhadores (PT) e Novo.

Conforme a decisão, entendimentos anteriores do Plenário do Supremo já reconheceram a legitimidade da vacinação compulsória, afastando a vacinação à força, mas permitindo que se apliquem restrição de atividades ou de acesso a estabelecimentos em caso de recusa.

Em relação ao pedido de aditamento para suspensão de outra portaria, que veda a exigência de passaporte sanitário para eventos culturais, o Ministro determinou que a Secretaria Especial da Cultura preste informações antes que ele decida sobre o tema.

Ministro afastou prática discriminatória

O Ministro suspendeu ainda dispositivo da portaria que considerou prática discriminatória a exigência de certificado de vacinação em processos seletivos e a extinção do contrato de trabalho por justa causa de empregado em razão da não apresentação do documento.

“Não há comparação possível entre a exigência de vacinação contra a Covid-19 e a discriminação por sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade ou gravidez”, afirmou. *“Esses últimos fatores não interferem sobre o direito à saúde ou à vida dos demais empregados da companhia ou de terceiros. A falta de vacinação interfere”*, frisou o magistrado.

Direitos e deveres de empregador e empregado

Barroso assinalou, ainda, de acordo com os princípios da livre iniciativa, que o poder de direção do empregador e a subordinação jurídica do empregado são elementos essenciais da relação de emprego, que atribuem ao primeiro a orientação sobre o modo de realização da prestação do trabalho e, ao segundo, o dever de observá-la. Desse dever decorre a possibilidade de rescisão por justa causa, em caso de insubordinação.

O Ministro ponderou, porém, que esse poder deve ser exercido com moderação e proporcionalidade, em respeito ao valor social do trabalho. Ele lembrou, ainda, que a rescisão do contrato sem justa causa é um direito do empregador, desde que indenize o empregado na forma da lei.

Ele afirmou que a portaria, na qualidade de ato infralegal, não poderia introduzir inovação na ordem jurídica, criando direitos e obrigações trabalhistas ao empregador.

O Ministro reconheceu que, embora a norma não desconsidere a necessidade de proteção à saúde, exige, nos casos de pessoas que não queiram se vacinar, a realização de testes compulsórios custeados pelo empregador, atribuindo a ele um ônus decorrente da opção individual do empregado. *“É importante ter em conta que os custos que oneram as empresas serão repassados ao consumidor e/ou implicarão menor desempenho empresarial e possível redução de postos de trabalho, em prejuízo ao próprio trabalhador.”*

Notícia extraída do site do STF



STF decide que definição de alíquotas do Seguro Acidente de Trabalho por decreto é constitucional

Para o Plenário, não há incompatibilidade com o princípio constitucional da legalidade tributária

Por unanimidade, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a regulamentação, por meio de decreto, do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) é compatível com o princípio constitucional da legalidade tributária. A questão foi discutida em duas ações: o Recurso Extraordinário (RE) 677725, com repercussão geral (Tema 554) e a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4397.

O FAP, previsto no artigo 10 da Lei 10.666/2003, é o multiplicador que define o aumento ou a redução da alíquota de contribuição das empresas para o Seguro Acidente de Trabalho (SAT), destinado ao financiamento da aposentadoria especial, devida ao segurado que tiver trabalhado em condições especiais que prejudiquem sua saúde ou sua integridade física. As alíquotas do SAT são de 1%, 2% e 3%, e a lei autoriza sua redução de até 50% ou sua majoração em até 100%, segundo o desempenho da empresa em relação ao grau de risco de sua atividade econômica.

Necessidade de lei

No RE 677725, de relatoria do ministro Luiz Fux, presidente do STF, o Sindicato das Indústrias Têxteis do Rio Grande do Sul questiona decisão do Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4), que validou a definição, por decreto, dos critérios para redução ou majoração das alíquotas segundo o grau de risco (leve, médio ou alto) da atividade econômica preponderante da empresa. De acordo com o sindicato, a Constituição (artigo 150, inciso I) veda o aumento de tributos sem a aprovação de lei específica para esta finalidade.

Função arrecadatória

Na ADI 4397, relatada pelo Ministro Dias Toffoli, a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) afirma que, ao atribuir a decretos a possibilidade de fixação de alíquotas de tributos, a lei viola o princípio da razoabilidade. Argumenta, ainda, que a norma não visa à redução do risco ambiental do trabalho, mas à arrecadação.

Elementos essenciais

Em seu voto, o Ministro Fux observou que a delegação legislativa para que o Executivo fixe os critérios para a redução ou a majoração das alíquotas se refere apenas à definição dos critérios extrajurídicos, técnicos, de natureza objetiva, e não aos elementos essenciais à sua cobrança, como fato gerador, base de cálculo e alíquotas, previstos na Lei 8.212/1991 (artigo 22, inciso II).

Ele explicou que, de acordo com o entendimento consolidado do STF, no julgamento do RE 343446, o fato de a lei remeter ao regulamento a complementação dos conceitos de "atividade preponderante" e "grau de risco leve, médio e grave" não implica ofensa aos princípios constitucionais da legalidade genérica (artigo 5º, inciso II) e da legalidade tributária (artigo 150, incisos I e IV).

Tese

A tese de repercussão geral fixada no RE 677725 é a seguinte: "O Fator Acidentário de Prevenção (FAP), previsto no artigo 10 da Lei 10.666/2003, nos moldes do regulamento promovido pelo Decreto 3.048/1999 (RPS) atende ao princípio da legalidade tributária (artigo 150, inciso I, da Constituição Federal de 1988)".
Redução de acidentes de trabalho



Em seu voto na ADI 4397, o Ministro Toffoli destaca que a norma questionada é condizente com o sistema jurídico de tutela do meio ambiente do trabalho e, em última análise, com a proteção do trabalhador contra acidentes. Nesse sentido, a lei deixou para o Poder Executivo o tratamento de matérias ligadas à estatística, à atuária e à pesquisa de campo, dada sua maior capacidade para tratar desses assuntos. Ele considera que a utilização simultânea do poder de fiscalização do Estado e do instrumento tributário tem como objetivo redução dos acidentes de trabalho.

Segundo Toffoli, a eventual declaração de inconstitucionalidade do dispositivo faria com que os contribuintes passassem a recolher o tributo apenas com base nas alíquotas coletivas, o que acarretaria majoração da contribuição para muitos. Ele citou levantamento da Secretaria de Previdência, relativamente ao FAP 2020, vigência 2021, que mostra que 92,08% dos estabelecimentos tiveram a alíquota reduzida. “A invalidação da norma resultaria, ainda, na perda de mecanismo jurídico que otimiza a função extrafiscal da exação, reduzindo, assim, o âmbito de proteção do trabalhador e do meio ambiente de trabalho”, concluiu.

Notícia extraída do site do STF

STF valida concessão do auxílio por incapacidade temporária sem necessidade de perícia médica presencial

Para o Plenário, a norma reduz o impacto da pandemia da Covid-19 sobre a renda dos beneficiários do Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a constitucionalidade da norma que autoriza o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a conceder, até 31/12/2021, o benefício de auxílio por incapacidade temporária mediante apresentação de atestado médico e de documentos complementares que comprovem a doença, sem o exame presencial pelos peritos médicos federais. A decisão, unânime, foi tomada na sessão virtual encerrada em 22/11, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6928.

A Corte seguiu o voto da relatora do processo, Ministra Carmen Lúcia, que afirmou que a norma concretiza o direito fundamental à Previdência Social do segurado incapaz para o trabalho ou para a atividade habitual, contribui para a eficiência da prestação do serviço público e reduz o impacto da pandemia da Covid-19 sobre a renda dos beneficiários do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Pandemia

A Lei 14.131/2021 é fruto da conversão da Medida Provisória (MP) 1.006/2020 e foi editada como medida de auxílio financeiro para os beneficiários do RGPS, ao permitir o aumento da margem de crédito consignado dos titulares de benefícios de aposentadoria e pensão durante o período da pandemia. Na ADI, a Associação Nacional dos Peritos Médicos Federais (ANMP) questionava o artigo 6º da norma, com o argumento de que ele teria sido inserido por meio de emenda parlamentar e trataria de “matéria completamente estranha” ao teor original da MP.

Para a relatora, contudo, a emenda parlamentar da qual resultou o dispositivo não se dissocia do tema originário nem da finalidade determinante da MP. Ela lembrou que as agências do INSS ficaram fechadas de março a setembro de 2020, em decorrência da pandemia, fato que acarretou prejuízo para parcela significativa da população que depende dos benefícios previdenciários do RGPS e para os que necessitam do auxílio-doença, cuja concessão depende da realização de perícia médica.



Normativos infraconstitucionais

De acordo com a Ministra, a obrigatoriedade de realização de perícias como instrumento para evitar fraudes ao sistema de seguridade social está prevista em leis e atos normativos infraconstitucionais. Portanto, eventuais fraudes ocorridas em razão da sistemática estabelecida pela norma em questão devem ser resolvidas pelos instrumentos de investigação e jurisdição ordinária.

Ela registrou, ainda, que a Portaria Conjunta SEPRT/ME/INSS 32/2021 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (atual Ministério do Trabalho) e do INSS estabelece as hipóteses de dispensa da perícia presencial e preserva a competência e a autonomia do perito, que pode concluir, após análise dos documentos, pelo atendimento ou não dos pressupostos para a concessão do auxílio por incapacidade temporária.

Aumento de despesas

Outro argumento refutado pela relatora foi o de que haveria aumento de despesas. Segundo ela, isso não ocorre porque a norma não estende as hipóteses de auxílio-doença e não coloca em risco o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema previdenciário.

Notícia extraída do site do STF

TST mantém nulidade de cláusulas que reduzem cota para pessoas com deficiência e aprendizes

De acordo com a decisão, a questão ultrapassa o interesse privado passível de negociação entre as partes

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso do sindicato das empresas contra a invalidação de cláusulas de convenção coletiva que excluam as funções de motorista e de auxiliar de viagem/trocador da base de cálculo da cota destinada, por lei, a pessoas com deficiência e a aprendizes. Segundo o colegiado, as cláusulas regulam direito não relacionado às condições de trabalho da categoria profissional e, portanto, não devem constar de instrumento normativo autônomo.

Exclusão

De acordo com a convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato das empresas e o sindicato dos trabalhadores, a função de motorista não integraria a base de cálculo da cota de pessoas com deficiência. A justificativa era a exigência legal de habilitação profissional específica.

No caso dos aprendizes, foi excluída, também, a função de trocador, com o argumento de que eles não poderiam manusear ou portar valores nem trabalhar em período noturno, em trajetos de longa distância.

Mascaramento

Em ação anulatória, o Ministério Público do Trabalho (MPT) sustentou que o detalhamento das cláusulas, com “*pretensas justificativas*”, visava apenas mascarar a diminuição intencional do quantitativo de aprendizes e de pessoas com deficiência.

Habilitação

Ao anular as cláusulas, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) afirmou que as únicas funções excetuadas da base de cálculo da cota de aprendizes são as que demandam habilitação de nível técnico ou superior e cargos de direção, confiança ou gerência. Em relação às pessoas com deficiência, a decisão registra que a Lei 8.213/1991 não faz menção à exclusão de determinados cargos ou atividades para o cômputo do percentual.



Interesse difuso

A relatora do recurso do Sindicato das empresas, Ministra Kátia Arruda, explicou que, ao excluir funções da base de cálculo das cotas, a convenção coletiva tratou de matéria que envolve interesse difuso - direito indivisível dos quais são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (no caso, as pessoas com deficiência e os aprendizes). “*Ou seja, a regra transpassa o interesse coletivo das categorias representadas, para alcançar e regular direito difuso*”, assinalou.

Ordem pública

Segundo a Ministra, trata-se, também, de matéria de ordem e de políticas públicas, e, por isso, não é passível de regulação pela via da negociação coletiva. Ela observou que houve violação do artigo 611 da CLT, que autoriza a pactuação de instrumento normativo autônomo (convenção coletiva de trabalho) entre as categorias econômicas e profissionais, a fim de fixar condições aplicáveis às relações individuais de trabalho.

Falta de capacidade

Outro ponto observado foi que as cláusulas não atendem aos requisitos de validade estabelecidos no artigo 104 do Código Civil, sobretudo quanto à falta da capacidade das partes para tratar da questão. De acordo com a relatora, a SDC já se pronunciou algumas vezes para declarar a nulidade de cláusula que trata de matéria estranha ao âmbito das relações bilaterais de trabalho.

Proteção

Sobre os aprendizes, a relatora assinalou que a convenção coletiva foi firmada já na vigência da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), que considera objeto ilícito de negociação as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes, que incluem as cotas de aprendizagem.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Empresa paulista de reciclagem de sucata é condenada por não fornecer EPIs

A situação de crise financeira na empregadora foi considerada na fixação da indenização

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de uma empresa, de Indaiatuba (SP), contra condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, em razão do não fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) a seus empregados.

Condições insalubres

O caso teve início com ação civil pública ajuizada pelo sindicato dos empregados do comércio, que requereu que a empresa fosse obrigada a adequar o meio ambiente de trabalho e condenada ao pagamento de adicional de insalubridade aos empregados, além de indenização por dano moral coletivo.

O sindicato relatou ter recebido diversas denúncias referentes à exposição dos empregados a agentes insalubres, como ruído, radiações não ionizantes e hidrocarbonetos, confirmada por laudo pericial.

Ciente

Para o juízo da Vara do Trabalho de Indaiatuba, a empresa estava ciente das condições insalubres em seu estabelecimento, o que foi comprovado em documento elaborado por ela própria, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). No entanto, o laudo pericial mostrou que ela deixara de cumprir norma legal que visa a atenuar efeitos nocivos à saúde dos trabalhadores, com a entrega de equipamentos de proteção.



correspondente a 25% da última remuneração da empregada, até a data em que ela completasse 70,6 anos, expectativa de vida para mulheres, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS), que, embora confirmando as evidências do nexo entre a doença e as atividades, reduziu a condenação para R\$ 3 mil, por não verificar sequelas psíquicas e estéticas nem prejuízo nas atividades da vida diária.

Casos semelhantes

O relator do recurso de revista da refiladora, Ministro Breno Medeiros, assinalou que o valor indenizatório aplicável pelo TST, em casos semelhantes, é de cerca de R\$ 20 mil, significativamente acima do deferido pelo TRT. Ao propor a majoração da condenação, ele destacou, ainda, a capacidade econômico-financeira da empresa, “*que figura entre as maiores do seu ramo no mercado*”, e o fato de o frigorífico não ter comprovado a adoção de medidas de segurança efetivas que pudessem atenuar a doença.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Distância não afasta direito de meia-irmã de eletricista vítima de acidente à indenização

Segundo uma das testemunhas, os dois irmãos tinham laços afetivos, mesmo morando a mais de 350 km de distância

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a distribuidora de energia deve pagar reparação à meia-irmã de um eletricista falecido em acidente de trabalho. Para o colegiado, o depoimento de uma das testemunhas demonstra a existência de laços de afetividade e convivência familiar entre os irmãos.

O eletricista morreu em 23/10/2017, após receber uma descarga elétrica muito forte ao fazer o reparo de um condutor numa fazenda em Amambaí (MS), a mando da distribuidora. A irmã, apenas por parte de mãe, requereu indenização, alegando abalo moral decorrente da dor e do sofrimento ocasionados pela morte do irmão.

Testemunha

O pedido foi julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS). Para o TRT, sendo meia-irmã e morando em cidades distantes (o falecido residia em Amambaí e ela em Campo Grande, a mais de 350 km de distância), cabia a ela demonstrar a proximidade afetiva com o eletricista.

Conforme o TRT, a única testemunha indicada por ela, e que trabalhava diretamente com o eletricista, disse que sabia que o colega tinha uma irmã que morava em Campo Grande e que ele “*tinha muito contato por meio de telefone com ela*”. Contudo, não sabia o nome da irmã nem se ela o visitava em Amambaí.

O Tribunal Regional considerou frágil a prova e concluiu que não ficou demonstrado que, apesar da distância física, havia relação de proximidade afetiva capaz de ocasionar à irmã abalo psicológico que justifique o deferimento de indenização.

Laços de afetividade

O relator do recurso de revista da irmã, Ministro Augusto César, explicou que o caso dos autos trata de dano moral “em ricochete” (reflexo ou indireto), para o qual estão legitimados os integrantes do núcleo familiar do trabalhador acidentado. “*Entre eles, incluem-se pais, avós, filhos e irmãos, inclusive os irmãos unilaterais (meio-irmão), em relação aos quais não se pode presumir ausência de laços de afetividade*”, frisou. Para o relator, apenas se admite dúvida quando ficar cabalmente comprovada a ausência de laços de afetividade.



Por unanimidade, a indenização foi arbitrada em R\$ 30 mil.

Notícia extraída do site do TST

Pandemia da Covid-19 não justifica dispensa de mecânico de empresa de ônibus por força maior

Nessa modalidade de dispensa, é devida apenas a metade da indenização prevista na dispensa sem justa causa

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame de recurso de revista da empresa de transportes, de Belo Horizonte, que pretendia ver reconhecida a dispensa de um mecânico na modalidade de força maior, com fundamento na pandemia da Covid-19. Para o colegiado, as restrições previstas na CLT para esse tipo de rescisão, em que é devida apenas a metade da indenização relativa à demissão imotivada, só se aplicam quando a situação econômica e financeira da empresa é afetada de tal modo que impossibilite a execução parcial ou total de suas atividades, o que não ocorreu no caso.

Força maior

A força maior é tratada no capítulo VIII da CLT, que a define como “*todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente*”.

Ocorrendo esse motivo que determine a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que o empregado trabalhe, ele tem direito à metade da indenização que seria devida em caso de rescisão sem justa causa.

Ainda de acordo com a CLT, a imprevidência do empregador exclui a razão de força maior. E, se esta não afetar substancialmente a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam as restrições.

Dispensa

Na reclamação trabalhista, o mecânico disse que fora admitido pela empresa em 2004 e demitido em junho de 2020, por motivo de força maior, com o pagamento de apenas 20% da multa do FGTS e parcelamento das verbas rescisórias em cinco vezes. Segundo ele, essa forma de rescisão não seria cabível, pois não houve a extinção da empresa ou do estabelecimento em que trabalhava. Pediu, assim, o pagamento das diferenças devidas no caso de dispensa imotivada.

Pandemia

Em sua defesa, a empresa, operadora de transporte intermunicipal e interestadual de passageiros, argumentou que a decretação da pandemia, em março de 2020, e as restrições impostas à circulação de pessoas em diversos estados e municípios levaram-na a operar com aproximadamente 15% do total de sua capacidade. “*O transporte rodoviário de passageiros praticamente parou*”, afirmou. Com isso, celebrou com o sindicato dos empregados uma ata emergencial estabelecendo que o estado de calamidade pública, reconhecido em decreto legislativo, constituiu força maior para fins de rescisão.

Transferência de riscos

O pedido do mecânico foi julgado procedente pelo juízo da 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que condenou a empresa ao pagamento das diferenças, e o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença. Embora entendendo que a empresa devesse adotar medidas para buscar seu reequilíbrio econômico-financeiro, o TRT considerou que ela não poderia transferir os riscos da atividade econômica para os empregados, que também sofrem os efeitos da situação.



Medida Provisória

No recurso de revista, a empresa reiterou seus argumentos e sustentou que a força maior fora reconhecida pela Medida Provisória (MP) 927/2020, que dispunha sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento da pandemia. Para a empresa, o TRT também havia desconsiderado a negociação com o sindicato e os instrumentos coletivos firmados em razão da pandemia.

Risco previsível

O relator do recurso, Ministro Agra Belmonte, observou que o TST vem decidindo que a dificuldade financeira enfrentada pelas empresas, por constituir risco previsível da atividade econômica, não se enquadra como episódio de força maior. Embora a MP 927/2020 (que caducou e não foi convertida em lei) tenha equiparado o estado de calamidade pública relacionado à covid-19 a essa hipótese, o artigo 502 da CLT, plenamente válido no período de vigência da MP, estabelece que o motivo de força maior só se caracteriza quando há a extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, o que não é o caso, já que a empresa não encerrou suas atividades.

Diálogo e bom senso

Para o relator, o foco das normas editadas pelo governo federal para o enfrentamento da pandemia (notadamente as MPs 927/2020 e 928/2020, que caducaram, e a MP 936/2020, convertida na Lei 14.020/2020), que promoveram a flexibilização temporária em pontos sensíveis da legislação trabalhista, não foi permitir rescisões contratuais ou a mera supressão de direitos de forma unilateral e temerária por parte do empregador. “O objetivo foi exclusivamente proporcionar meios mais céleres e menos burocráticos, prestigiando o diálogo e o bom senso, para garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e, por consequência, preservar o pleno emprego e a renda do trabalhador”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Técnica de laboratório não poderá sacar todo o saldo do FGTS em razão da pandemia da Covid-19

O saque dos depósitos do Fundo, em decorrência da pandemia, deve seguir as regras previstas na MP 946/2020

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o pedido de uma técnica de laboratório para sacar todo o saldo da sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em razão da pandemia da Covid-19. O colegiado concluiu que o saque dos depósitos do Fundo está limitado a R\$ 1.045 por trabalhador, conforme previa a Medida Provisória (MP) 946/2020, editada pelo Governo Federal para regulamentar a movimentação dos recursos do FGTS no período da pandemia.

Redução salarial

Na ação, a trabalhadora alegou que sua jornada de trabalho fora reduzida durante a pandemia e, por consequência, teve o salário fixado em metade do valor que recebia anteriormente. Disse, ainda, que não fora amparada por nenhum programa social do Governo. Por esses motivos, pedia a retirada integral dos depósitos da sua conta do FGTS ou, pelo menos, do valor equivalente a R\$ 6.220. O pedido se fundamentou no Decreto 5.113/2004, que autoriza o saque dos depósitos do Fundo, limitado a essa quantia, por necessidade pessoal, em decorrência de desastre natural, conforme previsto no artigo 20, inciso XVI, da Lei do FGTS (Lei 8.036/1990).



STF

Ao analisar o processo, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) manteve a decisão de primeira instância que indeferira o pedido. O TRT seguiu a interpretação do Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), de que, embora trate da movimentação do FGTS em situações de necessidade pessoal, decorrente de desastre natural, o artigo 20 da lei ainda não foi regulamentado. Para o Ministro, o regulamento existente não é aplicável à pandemia mundial. Esse entendimento foi adotado por Mendes, ao rejeitar liminares em ações diretas de inconstitucionalidade em que se buscava a liberação de saques das contas dos trabalhadores do Fundo.

Nesse contexto, o Tribunal Regional considerou que devem prevalecer as regras estabelecidas na MP 946/2020, que limitavam o saque a R\$1.045 por trabalhador.

Matéria nova

O relator do agravo pelo qual a trabalhadora pretendia rever a questão no TST, Ministro Breno Medeiros, ressaltou que a discussão sobre as restrições aos saques do FGTS impostas pela MP 946/2020 é nova no TST.

Na sua avaliação, a decisão do TRT de limitar o saque ao valor estabelecido na MP está em sintonia com a posição do Ministro Gilmar Mendes. Embora ainda não haja decisão final do STF sobre o tema, o relator considera razoável concluir que a liberação dos saques em razão da pandemia, sem respeitar os limites e os cronogramas previstos na MP, significaria uma invasão indevida do Poder Judiciário no campo de atuação política do Executivo, responsável pela gestão do Fundo, e do Legislativo, a quem cabe a apreciação da medida.

Importância do FGTS

No voto, o Ministro registrou também que a intenção do Governo Federal com a edição da MP 946/2020 foi organizar a liberação dos saques na pandemia de forma equilibrada, sem provocar a ruína do Fundo, que tem relevante papel social na promoção do desenvolvimento econômico do país e na preservação da estabilidade financeira dos trabalhadores. Para ele, a limitação dos saques teve por objetivo proteger os recursos do FGTS, sem perder de vista o momento econômico delicado vivido pelos trabalhadores, que são os legítimos donos das contas.

Por fim, Ministro observou que o argumento da trabalhadora de que o seu pedido, com base na necessidade pessoal ocasionada pela calamidade decorrente da Covid-19, não se confunde com a liberação regulamentada pela MP é um contrassenso, porque foi exatamente em razão da crise econômica provocada pela pandemia que o Governo Federal editou a medida provisória.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Empresa é condenada por recusar retorno de auxiliar de limpeza após alta do INSS

Considerada inapta pelo médico da empresa, ela ficou na situação conhecida como “limbo jurídico-previdenciário”

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa de serviços, de Vitória (ES), a indenizar uma auxiliar de limpeza impedida de retornar ao serviço após alta previdenciária. Embora o INSS tivesse confirmado sua aptidão para o trabalho, o serviço médico da empresa declarou que ela estava totalmente inapta. Por maioria, a conduta da empresa de impedir o retorno da trabalhadora, conhecida como “limbo jurídico-previdenciário”, foi considerada ilícita.



Sem benefício e sem salário

A empregada trabalhava como auxiliar de serviços gerais, fazendo limpeza em ônibus de uma empresa de logística, e sofreu, em outubro de 2006, fraturas na coluna e nas costas ao escorregar da escada de um ônibus.

Com o acidente, passou a receber o benefício previdenciário por um ano, até receber alta pelo INSS. Contudo, ao se submeter a exame médico na empresa de serviços, o médico constatou incapacidade total para o trabalho.

Sem conseguir retornar ao trabalho e sem receber salários nem auxílio previdenciário, a auxiliar ajuizou reclamação trabalhista pedindo a condenação da empresa por danos morais. Segundo ela, a empresa deveria pagar seus salários ou remanejá-la para função compatível com seu estado de saúde.

Condições de trabalho

Em sua defesa, a empresa de serviços disse que não teve culpa pelo acidente. Sustentou que oferecia ótimas condições de trabalho, com observância de normas de saúde e segurança, e que o acidente ocorrera por culpa exclusiva da auxiliar, que fora negligente.

Responsabilidade

Ao julgar o caso em agosto de 2013, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) condenou a empresa de serviços ao pagamento de indenização por danos morais de R\$ 10 mil. Para o TRT, a conduta do empregador de não permitir o retorno da empregada ao trabalho após a alta previdenciária “*demonstrou intolerável indiferença com as consequências daí advindas, impingindo sofrimento íntimo*”.

O Tribunal Regional ressaltou que, se o contrato de trabalho da auxiliar não mais estava suspenso, diante da decisão do INSS que atestou a sua aptidão, “*era responsabilidade da empresa oferecer trabalho, com os respectivos salários, pelo menos no período estável*”.

Dever de cautela

A decisão foi reformada pela Sexta Turma do TST, que entendeu que a empresa não poderia permitir o retorno de empregada que não tinha condições para isso, sob pena de violar normas de saúde e segurança. Para a Turma, a atitude demonstrou dever de cautela.

Sofrimento presumido

Para o relator dos embargos da auxiliar à SDI-1, Ministro Breno Medeiros, a conduta da empresa, ao impedir seu retorno ao trabalho e, conseqüentemente, inviabilizar o pagamento de salário, mesmo após a alta previdenciária, se mostrou ilícita. “*O sofrimento resultante da atitude abusiva da empregadora, ao sonegar direitos básicos do trabalhador, independe de comprovação fática do abalo moral. Ele é presumido em razão do próprio fato*”, afirmou.

Por maioria, o colegiado acolheu os embargos e restabeleceu a condenação. Ficaram vencidos os ministros Alexandre Ramos, Maria Cristina Peduzzi, Dora Maria da Costa e Caputo Bastos.

Notícia extraída do site do TST

Atraso de um dia na quitação de acordo não impede aplicação de cláusula penal

A penalidade, porém, deverá ser reduzida, diante do prazo muito pequeno da inadimplência

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de Aracaju (SE), ao pagamento de 5% de multa em razão do atraso de um dia na quitação de parcela de acordo judicial celebrado com um



motorista. De acordo com a decisão, não se pode excluir por completo a cláusula penal, mas a sua aplicação de forma integral não se mostra razoável nem proporcional diante do atraso ínfimo.

Atraso

Nos termos do acordo, firmado na 7ª Vara do Trabalho de Aracaju, a empresa deveria pagar R\$ 4 mil ao motorista, em duas parcelas. Ficou estipulada, para o caso de não pagamento no dia marcado, multa de 50% sobre o valor total do acordo.

A empresa pagou regularmente a primeira parcela, mas atrasou o pagamento da segunda em um dia, levando o empregado a pedir a aplicação da multa. A pretensão foi rejeitada pelo juiz da execução e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE). Segundo o TRT, o atraso de apenas um dia demonstrara o intuito do empregador de cumprir o acordo, e a multa teria a finalidade evitar a negligência do devedor, e não ocasionar o enriquecimento sem causa do credor.

Razoabilidade e proporcionalidade

Para a Quarta Turma do TST, no entanto, não se pode excluir por completo a multa prevista no acordo, mas é possível a redução proporcional do seu valor, sem que isso gere ofensa à coisa julgada. Segundo o relator, Ministro Alexandre Ramos, essa conclusão decorre da aplicação dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade e, também, da interpretação do acordo com base o artigo 413 do Código Civil, segundo o qual a penalidade deve ser reduzida equitativamente pelo juiz se a obrigação principal tiver sido cumprida em parte ou se o montante for manifestamente excessivo, tendo-se em vista a natureza e a finalidade do negócio.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Apresentação de um recurso impede interposição de outro, mesmo dentro do prazo legal

O ato de recorrer se completa com a juntada do primeiro recurso ao processo

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) julgue o primeiro recurso ordinário interposto pelo autor de uma reclamação trabalhista que tramita em segredo de justiça. O colegiado concluiu que o segundo recurso ordinário apresentado por ele, ainda que no prazo correto, não pode substituir o primeiro, pois o ato de recorrer já tinha sido consumado com a sua apresentação.

Arquivo errado

O empregado recorreu ao Tribunal Regional depois que o juiz, na primeira instância, julgara improcedente a reclamação. Ele apresentou dois recursos ordinários no mesmo dia, com diferença de cerca de uma hora entre eles. Sua alegação foi a de que havia juntado ao processo o arquivo errado, e, por isso, pediu que o primeiro recurso fosse desconsiderado, para que o segundo pudesse ser analisado.

Desistência do primeiro recurso

Ao examinar o pedido, o TRT assinalou que dois recursos ordinários, quando apresentados no prazo legal, podem ser apreciados se o segundo for complemento do primeiro. Contudo, no caso, o entendimento foi de que a parte havia desistido do primeiro recurso. Logo, não havia complemento a ser feito no segundo.

O TRT registrou, também, que não há lei que autorize a apresentação de novo recurso após a desistência do primeiro, com o argumento de que teria havido equívoco no envio do arquivo. Nesse contexto, nenhum dos recursos do trabalhador foi analisado.



Preclusão consumativa

A relatora do apelo na Segunda Turma do TST, Ministra Maria Helena Mallmann, explicou que, em situações como essa, o Tribunal considera inexistente o segundo recurso, porque a juntada do primeiro produz a chamada preclusão consumativa. Na prática, significa que o trabalhador perde o direito de apresentar novo recurso ordinário no momento em que propõe o primeiro.

A ministra ainda ressaltou que a parte não poderia ter requerido a desconsideração do primeiro recurso para que o segundo fosse analisado pelo TRT, pois o ato de recorrer se completara com a primeira interposição. Por essas razões, defendeu que o primeiro recurso ordinário fosse julgado pelo Tribunal Regional.

Sem desistência

O Presidente do colegiado, Ministro José Roberto Pimenta, observou que, se o trabalhador tivesse pedido a desistência do primeiro recurso, ele teria votado de forma diferente. Na sua opinião, ele pretendeu somente acrescentar argumentos com a apresentação do segundo apelo.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

PUBLICAÇÕES

- Portaria MTP nº 547, de 22 de outubro de 2021 – Disciplina a forma de atuação da inspeção do trabalho e dá outras providências
- Portaria MTP nº 548, de 22 de outubro de 2021 – Consolida disposições sobre assuntos de organização administrativa relativos a unidades vinculadas ao Ministério do Trabalho e Previdência
- Circular CEF nº 961, de 29 de outubro de 2021 – Institui o Conectividade Social ICP V2 como canal eletrônico de relacionamento entre os empregadores e a CAIXA, para fins de troca de arquivos e mensagens, e ainda a disponibilidade de serviços e funcionalidades pertinentes ao FGTS
- Aviso de Consulta Pública (MTP) nº 04/2021 – Submete à consulta pública o relatório de Análise de Impacto Regulatório - AIR que trata da revisão da Norma Regulamentadora nº 04 (*Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho*)
- Aviso de Consulta Pública (MTP) nº 06/2021 – Submete à consulta pública novo texto da Norma Regulamentadora nº 06 (*Equipamento de Proteção Individual*)
- Portaria MTP nº 620, de 01 de novembro de 2021 – Proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal, nos termos da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995
- Portaria Conjunta MTP/PGFN nº 5, de 08 de novembro de 2021 – Regulamenta a remessa de créditos de autos de infração e de notificações de débito de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, lavrados por Auditores Fiscais do Trabalho às unidades da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional
- Portaria MTP nº 667, de 08 de novembro de 2021 – Trata da organização e tramitação dos processos administrativos de auto de infração e de notificação de débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social, entre outras providências
- Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021 – Disciplina matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho
- Portaria MTP nº 672, de 08 de novembro de 2021 – Disciplina os procedimentos, programas e



condições de segurança e saúde no trabalho, e dá outras providências

- Instrução Normativa nº 2, de 08 de novembro de 2021 – Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria Fiscal do Trabalho nas situações elencadas
- Instrução Normativa nº 3, de 09 de novembro de 2021 – Dispõe sobre os procedimentos relacionados à concessão de indenização de transporte a Auditor Fiscal do Trabalho, de afastamento para a realização de ações de desenvolvimento por Auditor Fiscal do Trabalho e o monitoramento e controle do desempenho individual, da execução de atividades e projetos e do desempenho das unidades descentralizadas de inspeção do trabalho como instrumento de gestão a serem observados pela Auditoria Fiscal do Trabalho
- Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021 – Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018
- Portaria INSS nº 1380, de 16 de novembro de 2021 – Dispõe sobre dedução de gastos da renda mensal bruta familiar e sobre a dispensa da realização das avaliações social e de renda quando a conclusão da avaliação médica for pela inexistência de impedimento de longo prazo nos requerimentos de benefícios assistenciais de que trata o art. 20 da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e dá outras providências
- Portaria DIRBEN/INSS nº 949, de 18 de novembro de 2021- Dispõe sobre as regras e os procedimentos para análise do direito ao Benefício de Auxílio-Inclusão à Pessoa com Deficiência
- Portaria INSS nº 1382, de 19 de novembro de 2021 – Dispõe sobre as alterações trazidas pelo Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020, quanto aos efeitos das contribuições recolhidas em atraso, após o fato gerador, e quanto aos recolhimentos dos períodos de empregado doméstico
- Portaria FUNDACENTRO nº 713, de 19 de novembro de 2021 – Aprova o Regimento Interno e o Quadro Demonstrativo de Cargos em Comissão e das Funções de Confiança da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO
- Resolução CNAS/MC nº 49, de 23 de novembro de 2021 – Aprova a prorrogação e o aprimoramento do Programa Nacional de Promoção do Acesso ao Mundo do Trabalho - ACESSUAS-TRABALHO

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