



INFORMATIVO DA CNRTPS

JANEIRO/2021

NOTÍCIAS DA COMISSÃO

Regularização de dívidas de Contribuição Previdenciária Rural

No último dia 20 de janeiro, a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil - CNA formalizou, por meio de ofício endereçado à Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN), a solicitação de apoio para que seja implementado um programa destinado à regularização de dívidas dos produtores rurais oriundas da Contribuição Previdenciária Rural e, também, do Imposto Territorial Rural (ITR), inscritas em Dívida Ativa da União (DAU).

A ideia é a criação de um programa específico, a prever diferentes acordos de transação que permitam ao devedor renegociar as suas dívidas junto à Procuradoria, o que é uma demanda de muitos contribuintes.

Essa regularização permitirá o acesso a políticas públicas como crédito rural, subvenção ao prêmio do seguro rural e apoio à comercialização, que atendem especialmente pequenos e médios produtores os quais, sem dúvida, contribuem para o desenvolvimento econômico do País, especialmente em período dificultoso como o presente.

Em 2020, parceria semelhante entre a CNA e a PGFN resultou na construção e divulgação conjuntas da Portaria nº 21.561, que estabelece as condições para transação excepcional de débitos originários de operações de crédito rural inscritas em Dívida Ativa da União (DAU). Essa cooperação entre CNA e PGFN trouxe resultados profícuos: quase uma centena de técnicos das Federações e dos Sindicatos Rurais participou da capacitação promovida, por ambas as instituições, sobre as condições necessárias à liquidação ou parcelamento das dívidas, para orientação aos produtores rurais.

Tais ações possibilitam a reinserção financeira de produtores rurais que enfrentaram dificuldades momentâneas, mas que perseveraram em continuar produzindo e contribuindo com o desenvolvimento do setor agropecuário e da economia nacional.

(Dr^a. Viviane Faulhaber Dutra de Magalhães – AJ/CNA)

Fique
por **DENTRO**

Grupo de Trabalho (GT) de Revisão da NR 4 – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Nos dias 14 e 28 de janeiro/2021 foram realizadas, por videoconferência, reuniões de alinhamento da bancada patronal que integra o GT de Revisão da NR 4 (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em

Medicina do Trabalho - SESMT), com o objetivo de discutir os itens pautados para as reuniões bipartite (com o Governo), no dia 18 de janeiro/2021, e tripartite (com Governo e bancada dos trabalhadores), no dia 29 de janeiro/2021. Alguns pontos do texto ainda pendem de discussão e aprovação no âmbito do GT, sendo que a nova NR 4 será objeto de deliberação pela Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP em fevereiro de 2021.

Grupo de Trabalho (GT) de Revisão da NR 5 – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – Nos dias 15, 22 e 28 de janeiro/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) do Grupo de Trabalho (GT) de Revisão da NR 5 (Comissão



Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), ocasião em que se tratou sobre a necessidade de modificações no texto em análise.

Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) – Dr. Luiz Fabiano e Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – No dia 18 de janeiro/2021 foi realizada reunião (virtual) do Grupo Executivo de Trabalho (GET) da CONATRAE, para fechamento da pauta da 1ª Reunião Ordinária da CONATRAE. Nessa reunião, optou-se por adiar a reunião da CONATRAE que ocorreria no dia 16 de janeiro/2021, sendo remarcada para o dia 24 de fevereiro/2021. Já no período de 25 a 29 de janeiro/2021, ocorreu o *webinar* “*Seminário Trabalho Escravo em Tempos de Pandemia: este vírus, ainda?*”, o qual contou com a participação da CNA em sua mesa de abertura.

Comissão Trabalhista do IPA – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – No dia 19 de janeiro/2021 foi realizada reunião (virtual) da Comissão Trabalhista do IPA, oportunidade em que foram elencados os principais temas trabalhistas e previdenciários a serem trabalhados junto ao Executivo e ao Legislativo em 2021.

Reunião com o Secretário de Trabalho – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – No dia 20 de janeiro/2021 foi realizada reunião (virtual) entre a bancada patronal e o Sr. Bruno Dalcolmo (Secretário de Trabalho), tendo como pauta a prorrogação do programa de auxílio emergencial.

Conselho Nacional do Trabalho (CNT) – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – Em 21 de janeiro/2021 ocorreu, por videoconferência, a 3ª Reunião Extraordinária do Conselho Nacional do Trabalho (CNT), que tratou sobre a prorrogação do programa de auxílio emergencial.

Grupo de Trabalho (GT) de Revisão da NR 29 – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – No dia 22 de janeiro/2021 foi realizada, por videoconferência, a reunião de alinhamento da bancada patronal para discutir os itens pautados para a reunião do Grupo de Trabalho (GT) da NR 29 (trabalho portuário). De 25 a 29 de janeiro/2021 foram, então, realizadas reuniões (virtuais) do GT, oportunidade em que foram apresentados os avanços no texto do normativo, o qual poderá ser aprovado, pelo Governo, no mês de março/2021.

NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Guedes comemora geração de 142 mil empregos em 2020

Ministro destacou a importância do Benefício Emergencial (BEm) para o enfrentamento da crise econômica durante a pandemia da Covid-19

O Ministro da Economia, Paulo Guedes, destacou a geração de 142 mil empregos no acumulado do ano passado como uma das melhores notícias do setor econômico no período. Ele participou da coletiva virtual de apresentação dos dados do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED) de dezembro e do acumulado de 2020.

“No acumulado de 2020 – quando fomos atingidos pela maior pandemia dos últimos 100 anos e tivemos uma queda do PIB de 4,5% – nós geramos 142 mil empregos”, observou.



Em 2020, foram gerados 142.690 empregos, resultado positivo apesar do *lockdown* de Estados e Municípios para conter o aumento do contágio do novo coronavírus. A partir de julho, verificou-se retomada acentuada e recordes seguidos de geração de emprego formal – sendo o mês de novembro o melhor saldo informado pelas empresas para um único mês.

O Ministro citou a importância do *Benefício Emergencial de Preservação da Renda e do Emprego (BEm)* para o enfrentamento da crise econômica. De acordo com dados divulgados, o País possui 39 milhões de empregos com carteira assinada. Deste total, quase 10 milhões de empregos foram preservados por meio do BEm. Guedes falou também sobre o andamento da agenda econômica no Congresso Nacional. “*Esperamos que assim que o Congresso retorne, o Governo possa avançar com as reformas. Voltando o Congresso, nós temos condições de atacar saúde, emprego e renda, que são as nossas prioridades para esse ano de 2021*”, concluiu o Ministro.

Para o Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Bruno Bianco, o Governo conseguiu cumprir a missão de preservar emprego e renda. “*Realmente uma pandemia sem precedentes, uma das maiores crises da história do nosso país. Estamos conseguindo passar pelo ano mais difícil, certamente 2020, com um saldo positivo nos dados do CAGED e, mais do que tudo, com um saldo que demonstra uma tendência de retomada, de criação de empregos, que mostra que o Brasil é um País que gera oportunidades*”, disse.

Bianco pontuou que desde os primeiros dias da crise, o Governo sabia da necessidade de preservar empregos, a renda e as empresas e empresários. “*Ao criamos um ambiente de comunhão, de conjunção de interesses entre empregados, empresas e empresários conseguimos fazer com que o governo fosse a mola propulsora para a preservação dos empregos e da renda das empresas e dos empresários*”, falou.

Saldo de empregos em dezembro de 2020

Segundo dados informados pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, o resultado de 67.906 vagas a menos no saldo de empregos de dezembro de 2020 do *Novo CAGED* é mais um indício da recuperação acima das expectativas da economia brasileira. Isso porque o saldo do mês, devido à sazonalidade, é tradicionalmente negativo, muito superior, por exemplo, ao verificado no mês de dezembro em outros anos. Em dezembro de 2019, por exemplo, foram fechadas 307.311 vagas. Trata-se do melhor saldo desde 1995.

Em dezembro, o Brasil teve 1.239.280 admissões e 1.307.186 desligamentos. De janeiro a dezembro do ano passado, foram 15.166.221 admissões e de 15.023.531 desligamentos (com ajustes até dezembro). O estoque de empregos formais no País chegou a 38.952.313 vínculos.

Benefício Emergencial

Os resultados mostram que o *Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda* – um pagamento de benefício mensal a trabalhadores que tiveram o contrato de trabalho suspenso ou a jornada e o salário reduzidos – foi fundamental para evitar demissões, em um ano tão atípico de enfrentamento de uma grave pandemia.

Dados atualizados até 31 de dezembro, mostraram que o BEm permitiu a celebração de 20.119.302 acordos entre 9.849.115 empregados e 1.464.517 empregadores no Brasil. Mais informações sobre o Benefício Emergencial podem ser consultadas no “*Painel de Informações do BEm*”.

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



INSS esclarece que medida que aumentou em 5% o limite da margem consignável teve fim em 31 de dezembro de 2020

Alerta é para que segurados tenham cuidado com notícias da internet, pois desde 1º de janeiro de 2021 a margem voltou ao percentual de 35%

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) esclarece que não procede a informação de prorrogação do prazo até março de 2021 do aumento de limite da margem para contratação de empréstimo consignado por aposentados e pensionistas do Instituto. Isso porque a validade dos efeitos da Medida Provisória nº 1.006/2020 foi encerrada no dia 31 de dezembro de 2020.

Em 26 de novembro de 2020, o Congresso Nacional editou o Ato nº 150, prorrogando a vigência da Medida por mais 60 dias. No entanto, os efeitos da prorrogação da vigência não alcançaram o aumento da margem de consignados para 40%, que foi mantida até 31 de dezembro do ano passado – ao contrário do que tem sido veiculado em notícias na *internet*.

O INSS faz esse alerta para que aposentados e pensionistas fiquem atentos, já que desde o dia 1º de janeiro de 2021, a margem voltou ao percentual de 35%.

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

Receita Federal esclarece alterações na Guia de Informações Previdenciárias

Mudanças promovem adequações do aplicativo Sefip/GFIP às decisões do STF

A Receita Federal do Brasil – juntamente com a Caixa Econômica Federal – adequou o aplicativo *Sistema Empresa de Fundo de Garantia e Informação à Previdência Social (SEFIP)/Guia de Informações Previdenciárias (GFIP)* às decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) de não incidência da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade e à jurisprudência consolidada do Superior Tribunal de Justiça (STJ) quanto à não incidência da contribuição previdenciária patronal sobre os primeiros 15 dias que antecedem o auxílio-doença.

As mudanças atingem apenas as empresas não obrigadas à *Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de outras Entidades e Fundos (DCTFWeb)*.

A Procuradoria Geral da Fazenda Nacional editou os pareceres SEI nº 16120/2020/ME e SEI nº 18361/2020/ME, de forma a orientar os órgãos da Administração a se adequarem.

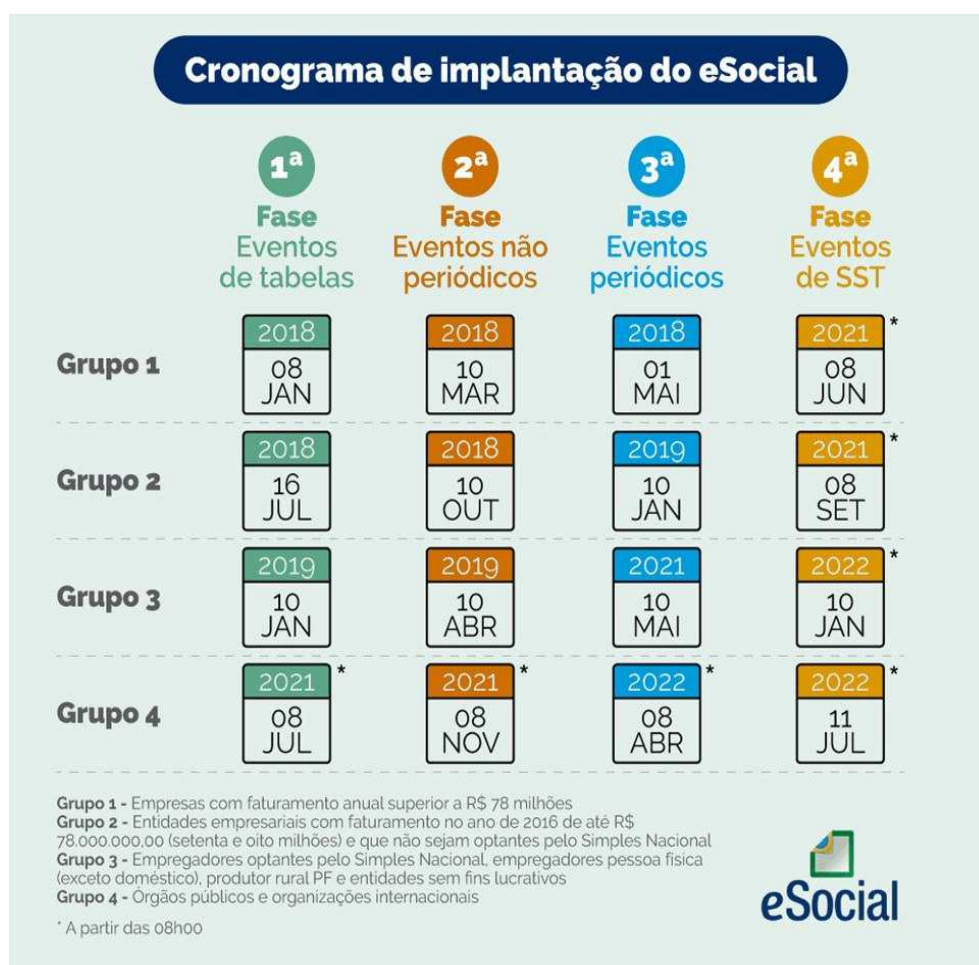
A intervenção em relação aos primeiros 15 dias foi a mínima possível no SEFIP, utilizando regra já existente no aplicativo para alguns códigos de afastamento.

As mudanças são necessárias para não gerar divergências entre o valor declarado e o recolhido, ocasionando cobranças indevidas e, conseqüentemente, impedindo a emissão automática de Certidão Negativa de Débitos, o que geraria ônus aos contribuintes e a necessidade de atendimento.



As empresas têm a opção – por meio de entrada de dados – para fazer as alterações pontuais das informações no SEFIP, já que serão impactadas de imediato somente aquelas que tenham casos de afastamento com duração superior a 15 dias.

O eSocial está adaptado para a situação e os contribuintes obrigados à *Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos* (DCTFWeb) não precisam considerar as alterações na GFIP em relação aos códigos P3 e O3, já que a Receita Federal e a Previdência não utilizam as GFIP dessas empresas. A conclusão das etapas de faseamento do eSocial, com a migração de todos os contribuintes para a utilização da DCTFWeb, tornará mais fáceis futuras adaptações a eventuais decisões judiciais e a mudanças na legislação.



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



NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Projeto limita a 3 meses prazo para empregado questionar irregularidade em contrato de trabalho

Restrição vale em caso de empregadores domésticos, microempreendedores individuais, micro e pequenas empresas e entidades sem fins lucrativos

O texto, no entanto, determina que o prazo de três meses será desconsiderado como limite para questionamentos em caso de notificação prévia de órgãos públicos de fiscalização ou de reconhecimento indireto do pedido pelo próprio empregador.

Atualmente, de acordo com a CLT, em caso de descumprimento de obrigações contratuais, tratamento com rigor excessivo, ofensa física ou ato lesivo contra a honra por parte do empregador, entre outras situações previstas, o empregado pode – até o prazo prescricional, que, pela lei em vigor, é de cinco anos – considerar rescindido o contrato e solicitar indenização.

Proteção

Autores do projeto, os deputados Ricardo Izar (PP-SP) e Laercio Oliveira (PP-SE) argumentam que o objetivo de reduzir a três meses o prazo para questionamentos, incluindo pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício, é “*resguardar as empresas mais vulneráveis economicamente, para que não sejam surpreendidas com uma conta impagável, capaz de provocar o fechamento súbito do empreendimento e a ruína econômica dos sócios investidores*”.

Segundo a justificativa que acompanha a proposta, o objetivo é evitar que dívidas decorrentes de irregularidades permaneçam desconhecidas por longo período acabem surpreendendo empreendedores de baixo porte econômico com quantias calculadas de forma retroativa, que passam a ser devidas por meio de sentença judicial.

O projeto confere duas opções aos empregadores que tomarem ciência da irregularidade: reconhecer o direito e corrigir a falha, se for o caso, com valores devidamente corrigidos, ou ajuizar ação judicial no prazo de 30 dias. A via judicial implica suspensão do contrato de trabalho em sua totalidade, facultando ao empregado o recebimento das verbas rescisórias incontroversas, até a decisão judicial definitiva.

Tramitação

O projeto será analisado em caráter conclusivo 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



Projeto converte BPC em pensão para dependentes e cuidadores em caso de morte de beneficiário

Benefício vai para filhos menores e cuidadores não remunerados de idosos ou pessoas com deficiência

Segundo o autor do projeto, deputado Alex Santana (PDT-BA), a medida visa garantir a continuidade dos meios de subsistência dos dependentes assim como do cuidador informal da pessoa idosa e atendente pessoal da pessoa com deficiência.

Santana exemplifica que o filho menor de uma pessoa com deficiência ou pessoa idosa não pode ficar desamparado com a morte de seu pai ou mãe e a conseqüente extinção do BPC.

O deputado defende ainda que aqueles que abdicaram sua vida profissional, independentemente da idade em que se encontram, sejam filhos maiores ou um cuidador informal sem laços de parentesco, possam manter sua subsistência por meio do benefício de prestação continuada.

"Inadmissível que esse benefício, nos casos em que seja a garantia de sobrevivência da família, seja extinto e deixe ao desamparo total os dependentes de seus beneficiários. Entendemos, portanto, que, desde que também comprovem a carência de renda, os dependentes de pessoas idosas e pessoas com deficiência beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada - BPC devem ter o direito de contar com a continuidade deste benefício, na forma de uma pensão, no caso de falecimento do parente para garantir a continuidade de sua subsistência", explica o parlamentar.

Tramitação

O projeto, que tramita em caráter conclusivo, 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

Projeto suspende retenção da contribuição previdenciária de empresas durante pandemia

Hoje a empresa contratante de serviços terceirizados deve reter 11% do valor bruto da nota fiscal

A proposta é do deputado Alan Rick (DEM-AC) e tramita na Câmara dos Deputados. *"A suspensão pode ser mais uma forma de evitar que, neste momento tão difícil, as empresas desapareçam por conta da queda de faturamento em decorrência da pandemia",* acredita o parlamentar.

Hoje, conforme a legislação vigente, a empresa contratante de serviços terceirizados (de limpeza ou de segurança, por exemplo) deve reter 11% do valor bruto da nota fiscal de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 do mês seguinte.



Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços; 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

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

Ministra estende licença-maternidade para mãe de bebê internado desde nascimento prematuro

De acordo com o precedente do STF, o prazo deve ser contado a partir da alta hospitalar da criança, que ainda não tem previsão

A Ministra Rosa Weber, Vice-Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu medida cautelar na Reclamação (RCL) 45505 para que a licença-maternidade de 120 dias de uma enfermeira de Conceição do Mato Dentro (MG) tenha como marco inicial a alta hospitalar da filha, internada desde o nascimento prematuro, em julho do ano passado, até o momento.

Decisão do Juizado Especial Federal de Minas Gerais deferiu liminar para determinar que o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) garanta à mãe o direito à prorrogação da licença pelo tempo da internação da filha, desde que não ultrapassado o prazo total de 180 dias, utilizando, por analogia, o artigo 18, parágrafo 3º, da Lei 13.301/2016, que trata das crianças que nascem com sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo *Aedes Aegypti*. Na Reclamação, a mãe aponta, como paradigma desrespeitado, a decisão do STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6327, em que o Plenário, ao confirmar liminar concedida pelo Ministro Edson Fachin, passou a considerar a data de início da licença-maternidade e do salário-maternidade como sendo o dia da alta hospitalar do recém-nascido ou da parturiente, o que ocorrer por último.

Na análise preliminar do caso, a Ministra Rosa Weber considerou, diante da ausência de previsão de alta hospitalar da criança, que houve violação da decisão do STF na ADI 6327. Ela lembrou que o relator da ação, ao analisar o tema, ponderou que a efetivação dos direitos sociais (como a proteção à maternidade e à infância) exige, para a concretização da igualdade, uma atuação positiva do Estado que garanta a absoluta prioridade dos direitos da criança, sobretudo à vida e à convivência familiar.

A concessão da liminar leva em conta, ainda, que a prorrogação da licença-maternidade deferida pela Justiça Federal termina no fim de janeiro.

Notícia extraída do site do STF

Empacotador tem direito a adicional sobre horas diurnas prestadas após trabalho noturno

A redução da hora noturna se estende ao período diurno quando há prorrogação do turno

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a aplicação da hora noturna reduzida ao período em que um empacotador de uma empresa, de Juiz de Fora (MG), trabalhou após as 5h da manhã. Para o órgão, o cálculo das

horas de serviço prestado no período diurno deve observar a duração de 52 minutos e 30 segundos da hora noturna, e sua inobservância acarreta o pagamento do tempo excedente como suplementar.



Hora noturna

De acordo com o artigo 73, parágrafo 1º, da CLT, a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos (redução ficta). Na reclamação trabalhista, o empregado disse que, nos períodos em que trabalhou no turno da noite, essa redução não foi considerada e que as horas diurnas prestadas após o trabalho noturno também não eram contadas dessa forma. Por isso, pleiteou o pagamento dos adicionais noturno e de horas extras corretamente calculados de acordo com as jornadas narradas.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora deferiu a redução legal da hora noturna às horas extras diurnas subsequentes. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), contudo, reformou a sentença para afastá-la do cálculo do adicional devido na jornada posterior às cinco

horas da manhã, sob o fundamento de que a contagem especial se aplica apenas ao período de 22h às 5h.

Jornadas mistas

O relator do recurso de revista do empacotador, Ministro Caputo Bastos, explicou que a redução ficta da hora noturna se estende também às horas diurnas prestadas em prorrogação ao horário noturno. A interpretação decorre do artigo 73, parágrafo 5º, da CLT, que dispõe que se aplicam às prorrogações do trabalho noturno o disposto no Capítulo II, que trata da duração do trabalho. “*Por decorrência lógica, se o referido dispositivo abarca todas as normas do Capítulo II da CLT (artigos 57 a 75), também se inclui o artigo 73, parágrafo 1º*”, concluiu, ao citar diversos precedentes no mesmo sentido.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Operador de máquina receberá pensão mensal de 100% da remuneração por incapacidade

Turma aplicou jurisprudência do TST e afastou pensão de 40% do salário mínimo

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que a pensão mensal a ser paga por uma empresa, de Eunápolis (BA), a um operador de máquina de colheita seja calculada sobre todas as parcelas de natureza salarial, e não apenas sobre 40% do salário mínimo, como fora decidido nas instâncias anteriores.

Monotonia e repetitividade

Na reclamação, o profissional postulou indenização por danos materiais decorrentes de doença ocupacional (desgaste dos discos da coluna vertebral) e outras doenças degenerativas na coluna. Documentos anexados aos autos mostraram que as lesões foram se agravando com a repetição dos movimentos em suas atividades. Reconhecida a incapacidade total para o exercício das funções antes exercidas, o juízo de primeiro grau deferiu reparação por dano material na forma de pensão mensal, calculada sobre 40% do salário mínimo, até que o empregado completasse 70 anos. O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) manteve a sentença.

Condição original

A relatora do recurso de revista do operador, Ministra Kátia Arruda, assinalou que, no caso, ficou comprovado que a doença ocupacional produziu incapacidade parcial permanente para o trabalho. “*Nessa situação, o valor da pensão deverá ser proporcional à depreciação que sofreu a vítima*”, frisou.

Segundo a relatora, o TST, na interpretação do artigo 950 do Código Civil, que trata da matéria, entende que o ressarcimento deve abarcar toda a remuneração recebida pelo trabalhador (ou seja, todas as parcelas de natureza salarial), como se ele estivesse na ativa. Isso porque, conforme explicou, o cálculo da pensão deve ser orientado pelo princípio da restauração da condição original, e, portanto, devem ser considerados os ganhos efetivos da vítima.



A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Faqueira de frigorífico poderá acumular auxílio-doença com pensão mensal

Em razão das atividades, ela teve sequelas no ombro e no punho

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de Campo Grande (MS), ao pagamento de pensão indenizatória por danos materiais a uma faqueira que recebe pensão custeada pelo INSS por doença ocupacional. A Turma entendeu que a indenização por danos materiais e os benefícios previdenciários têm natureza jurídica diversa e, por isso, podem ser cumulados.

Doença ocupacional

Na reclamação trabalhista, a empregada relatou que, em razão da atividade desempenhada, desenvolveu doença no ombro e no punho esquerdo e teve de ser afastada por três períodos. Em dois deles, recebeu o auxílio-doença. Segundo ela, as lesões, que resultaram em incapacidade funcional, decorreram das más condições ergonômicas de trabalho, exercido com gestos forçados e repetitivos e sem ginástica laboral habitual e eficiente. Entre outros pedidos, pleiteou indenização por lucros cessantes, na forma de pensão correspondente à depreciação de sua capacidade para o trabalho.

O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Campo Grande (MS) indeferiu o pedido, sob o fundamento de que a empregada, durante os afastamentos, havia recebido o salário até o 15º dia e, posteriormente, o auxílio-doença. O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS) manteve a decisão.

Naturezas diversas

O relator do recurso de revista da faqueira, Ministro Alexandre Ramos, explicou que, de acordo com o artigo 121 da Lei 8.213/1991, o pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente de trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa e que, no caso, o TRT reconheceu a responsabilidade civil da empresa. O ministro ressaltou que, por possuírem naturezas jurídicas diversas, é possível cumular a indenização por danos materiais com os benefícios previdenciários.

Por unanimidade, a Turma deferiu pensão correspondente a 12,5% (ordem de incapacidade laborativa) do último salário da empregada, a ser paga no período de afastamento pelo INSS, até a convalescença.

Notícia extraída do site do TST

Empregado sem fonte principal de sustento e desamparado pelo plano de saúde será reintegrado

A reintegração será em funções compatíveis com sua condição atual de saúde

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho deferiu a tutela de urgência pedida por um operador de veículos de duas empresas para determinar a sua reintegração no emprego e o restabelecimento do plano de saúde. Após ser dispensado, ele discute na Justiça o direito à estabilidade em decorrência de doença profissional, e o colegiado concluiu que há risco na espera pela decisão definitiva do caso, diante da precariedade de seu estado de saúde e da ausência de assistência médica.



Esforço excessivo

Na reclamação trabalhista, o empregado alegou que foi dispensado quando estava em tratamento de doença ocupacional. Segundo ele, os problemas no joelho e na coluna tinham origem no esforço excessivo e nas posições anti-ergonômicas praticados nos 11 anos em que havia trabalhado na empresa em atividades como operação de veículos industriais e manutenção, limpeza e movimentação de *bunkers* (grandes recipientes para armazenagem de líquidos inflamáveis que pesam centenas de quilos).

Juntamente com a ação, ele impetrou mandado de segurança, visando à reintegração e ao restabelecimento do plano. O pedido, porém, foi indeferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que entendeu que o empregado não havia sequer demonstrado que estava doente na época da dispensa.

Garantia provisória

A relatora do recurso ordinário do operador, Ministra Maria Helena Mallmann, explicou que, para o deferimento da tutela, é necessária a prova do risco de dano irreparável e da plausibilidade da pretensão do autor. No caso, a Ministra considerou evidente o preenchimento do primeiro requisito, considerando que o empregado se encontrava em estado de doença precário, desamparado pelo plano de saúde e sem sua fonte principal de sustento. Além disso, a prova anexada na inicial indica a existência de doença possivelmente relacionada à atividade desenvolvida na empresa e causadora da inaptidão parcial para o trabalho.

Nexo de causalidade

Os atestados apresentados permitem concluir que, desde 2016, ele vem sofrendo de patologias relacionadas à coluna vertebral. A dispensa ocorreu quatro dias após o retorno do benefício previdenciário concedido em razão de cirurgia para tratar hérnia de disco. “A descrição das atividades, por si, já indica que o trabalho executado era manual, exigindo a utilização de força”, assinalou a relatora.

De acordo com a Ministra, há, ainda, nexo técnico epidemiológico previdenciário entre a atividade de fabricação de pneus e as doenças do sistema osteomuscular enfrentadas pelo empregado. Ela lembrou que a Súmula 378, item II, do TST reconhece a estabilidade quando constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Anulada justa causa de operador por abandono de emprego após alta previdenciária

Apesar de diversas faltas, a empresa não comprovou a intenção de abandonar o emprego

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a nulidade da dispensa por justa causa aplicada por uma empresa a um operador de sistemas por abandono de emprego. Apesar de o empregado ter faltado mais de 30 dias seguidos, de acordo com os ministros, a empresa não comprovou a intenção de abandonar o trabalho, o que poderia ter sido demonstrado com a ausência de resposta ou manifestação contrária à convocação que solicitasse o retorno ao serviço. Nessa circunstância, o colegiado converteu a rescisão por falta grave em dispensa imotivada.

Faltas após licença

Após mais de três anos de trabalho, o operador foi afastado das atividades recebendo auxílio-doença acidentário até 6/6/2012. Com o corte do benefício previdenciário nessa data, ele pediu reconsideração pelo INSS, mas o órgão confirmou a alta, definitivamente, em 17/8/2012. Quando o operador quis retornar às atividades, em 24/10/2012, a companhia o dispensou pelo cometimento da falta grave de abandono de



emprego (artigo 482, alínea “i”, da CLT), porque haviam se passado mais de 60 dias entre a definição do INSS sobre o término do benefício e o efetivo retorno ao serviço.

O operador pediu, na Justiça, a conversão da rescisão por justa causa em dispensa imotivada. Ele disse que tentou retornar ao trabalho logo após a alta, mas foi orientado pelo supervisor a ficar em casa, à disposição, para eventual tarefa. No entanto, a empresa alegou que só soube do fim do benefício previdenciário em 24/10/2012, quando o empregado quis voltar às atividades.

Intenção de abandonar

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Paranaguá (PR) acolheu o pedido do operador e determinou o pagamento das verbas rescisórias como se a dispensa fosse sem justa causa. Nos termos da sentença, ao deixar de trabalhar entre a alta previdenciária e a rescisão, o empregado agiu de forma justificada, com ciência e, principalmente, por determinação do empregador. *“Assim, a empresa não comprovou a intenção ou a disposição do operador de não mais retornar ao trabalho, ônus que lhe competia”*, afirmou o juízo.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) restabeleceu a justa causa, por entender que a intenção de não voltar ao serviço estaria demonstrada pela demora do comparecimento do trabalhador na empresa.

Requisito

A relatora do recurso de revista do empregado, Ministra Delaíde Miranda Arantes, explicou que a demissão por abandono de emprego requer a comprovação da ausência injustificada do trabalhador e da intenção de abandonar. De acordo com a Súmula 32 do TST, o não comparecimento por 30 dias ou mais após a alta pelo INSS demonstra a ausência injustificada para o registro do abandono, circunstância que ocorreu com o operador de sistemas.

No entanto, na avaliação da Ministra, faltou a prova da intenção de abandonar o emprego, segundo elemento que teria de ser comprovado, conforme a jurisprudência. *“Não se extrai do processo a convocação do empregado para retorno às suas atividades. Desse modo, a empresa não se desincumbiu de demonstrar o requisito subjetivo do abandono de emprego – o intuito do trabalhador de deixar o serviço”*, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Empresa de ônibus é condenada por contratação insuficiente de pessoas com deficiência

A empresa deverá pagar R\$ 75 mil por danos morais coletivos

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de Guaratinguetá (SP), a pagar R\$ 75 mil por danos morais coletivos por não contratar empregados com deficiência e reabilitados em número suficiente. Para o colegiado, apesar da alegação da empresa de dificuldades de cumprir a cota, a real impossibilidade não ficou demonstrada.

Percentual

Em ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho (MPT) disse que a empresa havia se recusado a firmar Termo de Ajuste de Conduta (TAC) e não cumpria o percentual previsto no artigo 93 da Lei 8.213/1991 para a contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas. Segundo o MPT, dos 19 estabelecimentos da Pássaro Marrom, com um total de 1.308 empregados, havia apenas 18 nas vagas destinadas à reserva legal, ou seja, 48 a menos do que necessário para cumprir a cota.



Dificuldades

Por sua vez, a empresa argumentou que tinha dificuldades para contratar pessoas nessas condições e garantiu ter empenhado todos os esforços, “*inclusive por meio de sites de empregos e anúncios em jornal comercial e da empresa*”. Alegou, ainda, que pedira a exclusão dos cargos de motoristas do cálculo da cota, uma vez que esses preenchem mais da metade de seu quadro de empregados e necessitam de qualificação especial, o que, segundo a companhia, tornava mais árdua a tarefa de encontrar pessoas qualificadas no mercado para cumprir a cota.

Ânimo

Condenada em primeira instância, a empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que reformou a sentença, com o fundamento de que houve a contratação de empregados deficientes e reabilitados, “*embora em número insuficiente*”. Na interpretação do TRT, a empresa havia demonstrado ânimo de cumprir a lei, e, apesar do ato ilícito do empregador, “*observadas as repercussões sociais, não as idealizadas, mas as concretas*”, não via os malefícios que justificassem a condenação por dano moral coletivo.

Violação

Todavia, para o relator do recurso de revista do MPT, Ministro Agra Belmonte, a conduta antijurídica da empresa ficou comprovada. “*Não ficou demonstrada a real impossibilidade de cumprimento da cota destinada às pessoas com deficiência e reabilitadas nem que suas tentativas para tanto tenham sido infrutíferas*”, explicou. O Ministro lembrou que incumbe ao empregador, nos moldes do artigo 93 da Lei 8.213/1991, promover a inclusão das pessoas com deficiência ou reabilitadas pelo INSS. “*Ao não o fazer, gera, sim, dano à coletividade*”, observou.

Por unanimidade, foi restabelecida a sentença.

Notícia extraída do site do TST

Fábrica de alimentos é condenada por exigir certidão de antecedentes criminais para contratar auxiliar

A função de auxiliar na produção de alimentos é incompatível com esse tipo de comprovação

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma empresa, de Maracanaú (CE), a pagar indenização de R\$ 5 mil a um auxiliar de produção obrigado a apresentar certidão negativa de antecedentes criminais para ser contratado. Conforme a jurisprudência do TST, a exigência, quando não for justificada pela função exercida, caracteriza danos morais.

Dúvidas sobre a honestidade

Na reclamação trabalhista, o ajudante sustentou que a obrigação de apresentar o documento para o exercício da função de auxiliar de produção na fabricação de massas e biscoitos, além de excesso nos critérios para a seleção, constituiu ato ilícito da empresa, passível de reparação. Para ele, a exigência colocava dúvidas sobre sua honestidade e violava o direito à intimidade.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Maracanaú julgou improcedente o pedido de indenização, e o Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) manteve a sentença. Segundo o TRT, não é razoável que um candidato a emprego se sinta moralmente ofendido com esse tipo de exigência.



Quando exigir

O relator do recurso de revista do auxiliar, Ministro Renato de Lacerda Paiva, explicou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável por uniformizar a jurisprudência entre as Turmas do TST, definiu a tese de que não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de certidão de antecedentes criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de responsabilidade necessário.

Assim, segundo a SDI-1, a obrigação de apresentar o documento é plausível, por exemplo, para contratar cuidadores de menores, idosos ou pessoas com deficiência, motoristas de carga, empregados que utilizam ferramentas de trabalho perfurocortantes e trabalhadores que lidam com substâncias tóxicas, drogas, armas ou informações sigilosas. Conforme a tese fixada no julgamento, a exigência da certidão sem justificativa plausível implica, por si só, danos morais ao candidato ao emprego.

No caso, o Ministro ressaltou que o empregado fora contratado para o cargo de ajudante de produção na fabricação de produtos alimentícios. “A exigência, assim, é ilegítima, passível de indenização”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Animosidade entre advogado e perito provoca nulidade de laudo pericial

Com a nulidade, processo retorna a TRT para ser feito laudo com outro perito

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou a realização de nova perícia, com a nomeação de outro perito, após reconhecer a animosidade entre o perito e o advogado de um electricista, caracterizou cerceamento de defesa. Ao constatar a ausência de imparcialidade na elaboração do laudo, a Turma declarou a nulidade da decisão em que a pretensão do empregado fora rejeitada.

Acidente

O electricista, que trabalhou para a empresa, de João Pessoa (PB), por 27 anos, requereu indenização por dano moral e material por doença ocupacional decorrente de acidente de trabalho. Ele conta que sofreu uma fratura ao ter o braço preso pelo elevador da empresa e teve de passar por cirurgia.

O laudo pericial apontou que a fratura fora causada pela queda sofrida no trabalho, mas estaria consolidada. O perito concluiu, ainda, que o electricista sofria de quadro degenerativo na coluna e no ombro que não era decorrente do trabalho, afastando onexo de causalidade.

Parcialidade

Ao alegar a suspeição do perito, a defesa do electricista apontou a existência de atritos com o advogado, que havia ajuizado dois processos contra ele no Conselho Regional de Medicina (CRM) da Paraíba. Segundo o advogado, em diversos processos do mesmo escritório, ele nunca havia reconhecido o nexo causal, mesmo nos casos de acidente típico, o que revelava “parcialidade evidente”. Argumentou, ainda, que seus exames eram superficiais e que ele não visitava os ambientes de trabalho.

A suspeição, no entanto, foi rejeitada e, com base no laudo, o pedido de indenização foi julgado improcedente. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB).



Animosidade

A relatora do recurso de revista do empregado, Ministra Delaíde Miranda Arantes, observou que, conforme a cronologia descrita pelo TRT, no momento da realização da perícia médica não havia animosidade entre o advogado e o perito. Mas, na apresentação do laudo pericial complementar, o conflito já havia se iniciado, com reflexos em diversos processos.

Entre outros pontos, a Ministra destacou que os quesitos complementares ao laudo apresentados pelo eletricista foram respondidos mais de um ano depois, sem qualquer justificativa. Ela também assinalou que, no laudo complementar, o perito não se restringiu às questões técnicas, mas teceu comentários sobre a elaboração das perguntas pelo advogado.

Na avaliação da relatora, esses comentários e esclarecimentos revelam com clareza a animosidade entre o advogado e o perito, por ausência de imparcialidade na elaboração do laudo complementar.

Nova perícia

Por unanimidade, a Turma determinou o retorno dos autos à Vara do Trabalho para a reabertura da instrução processual e a realização de nova perícia, com a nomeação de outro perito.

Notícia extraída do site do TST

Professora poderá corrigir equívoco no cadastramento de recurso no PJe

Recurso retornará ao TRT para que se faça o ajuste

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que o recurso de uma professora retorne ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP), que não o admitira em razão de erro na descrição do “tipo de documento” no sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe). De acordo com os ministros, o juízo deve conferir prazo para a parte sanar o vício processual, sob o risco de contrariar os princípios do contraditório e da ampla defesa.

Na reclamação trabalhista, a professora fez acordo judicial com uma empresa, que prestava serviços ao Município de São Paulo (SP) na área de educação. Na execução do acordo, o juízo da 50ª Vara do Trabalho de São Paulo rejeitou a pretensão da trabalhadora de responsabilizar também o município pelo cumprimento do combinado, levando-a a apresentar recurso (agravo de petição) para questionar a decisão.

Classificação adequada

O TRT da 2ª Região, no entanto, rejeitou o agravo, por não ter sido classificado adequadamente no PJe: em vez de marcar o título “Agravo de Petição”, o advogado da professora havia preenchido o campo como “Petição em PDF”. Para o TRT, a parte deve optar pelo tipo certo do documento e cabe a ela a responsabilidade de utilizar o sistema de forma correta, sendo indevida a concessão de prazo para ajustar a petição.

Erro sanável

O relator do recurso de revista da professora, Ministro Cláudio Brandão, assinalou que a Resolução 185 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que dispõe sobre o uso do PJe, exige que o tipo de documento tenha relação com o seu conteúdo. Mas, em seu artigo 15, autoriza o juiz a conceder novo prazo para a apresentação adequada da petição. Segundo ele, não há previsão de rejeição imediata do apelo, e o magistrado deve conceder novo prazo para a regularização do defeito formal.



O Ministro ainda alertou que as normas do PJe também estão ligadas à legislação sobre os processos físicos, principalmente no que tange ao devido processo legal, ao acesso à Justiça e aos princípios da ampla defesa e do contraditório. Nesse sentido, quando o recurso contiver defeito formal que não se considere grave, o TST poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito (artigo 896, parágrafo 11, da CLT).

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

PUBLICAÇÕES

- **Medida Provisória nº 1.023, de 31 de dezembro de 2020** – Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre o benefício de prestação continuada.
- **Portaria SEPRT/ME nº 477, de 12 de janeiro de 2021** – Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS.
- **Portaria nº 1.267, de 12 de janeiro de 2021** – Disciplina e orienta sobre os procedimentos a serem adotados nos casos em que houver ocorrência de óbito do segurado, antes da conclusão do ano vigente.
- **Portaria INSS nº 1266 de 18 de janeiro de 2021** – Prorroga a interrupção do bloqueio dos créditos dos benefícios por falta de realização da comprovação de vida.
- **Circular Caixa nº 938, de 21 de janeiro de 2021** – Dispõe sobre o Orçamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, para o exercício de 2021, e dá outras providências.
- **Portaria SEPRT/ME Nº 1.295, de 02 de fevereiro de 2021** - Prorroga o prazo para início de vigência das Normas Regulamentadoras nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO; nº 09 - Avaliação e Controle das Exposições Ocupacionais a Agentes Físicos, Químicos e Biológicos; e nº 18 - Condições de Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção.

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