



INFORMATIVO DA CNRTPS

JUNHO/2021

NOTÍCIAS DA COMISSÃO A Portaria Conjunta nº 28/2021 – prorrogação do salário maternidade –

A novel Portaria Conjunta nº 28, de 19 de março de 2021 (publicada no DOU de 22/03/2021), visa dar cumprimento à decisão cautelar deferida nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.327, em que o Supremo Tribunal Federal determinou a prorrogação da licença-maternidade (e, via de consequência, do pagamento do salário-maternidade) quando, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, houver necessidade de internação hospitalar da segurada e/ou do recém-nascido.

Primeiramente, é de se registrar que existem situações em que, em razão de complicação ocorrida durante o parto, a segurada e/ou o recém-nascido necessitam de internação prolongada, ocasionando uma alta médica em data bastante posterior à data do parto. É justamente essas situações que se encontram abarcadas pelo normativo em comento.

Desse modo, a Portaria Conjunta nº 28/2021 nada mais faz do que pontuar os procedimentos a serem observados e adotados para que a segurada faça jus à prorrogação do salário-maternidade.

Convém ressaltar, no intuito de extirpar qualquer confusão terminológica/legal, que a licença-maternidade é o período de afastamento das atividades profissionais, e o salário-maternidade é o valor recebido durante o período de licença.

Nesse passo, a referida Portaria assevera que:

- 1** – para fins administrativos, tanto a data do início do benefício (DIB), quanto a data de pagamento (DIP) do mesmo são fixadas na data do parto ou até 28 dias antes da data do parto, mas, nos casos em que a mãe ou recém-nascido necessitarem de período maior de recuperação, o salário-maternidade será pago durante todo o período de internação e por mais 120 dias;
- 2** – nos casos em que a data de início do benefício - DIB e a data de início do pagamento - DIP do benefício forem fixadas em até 28 dias antes do parto, o período em benefício anterior ao parto deverá ser descontado dos 120 dias a serem devidos a partir da alta hospitalar;
- 3** – o período de internação passou a ser considerado um acréscimo no número de dias em que o benefício será pago, ou seja, não será limitado aos 120 dias;
- 4** – a segurada deverá requerer a prorrogação do benefício de salário-maternidade pela Central 135, por meio do protocolo do serviço de "Solicitar prorrogação de Salário-Maternidade", a partir do processamento da concessão do benefício;
- 5** – em se tratando de segurada empregada, o requerimento de prorrogação do benefício de salário-maternidade deverá ser feito diretamente ao empregador, salvo quando se tratar de empregada de microempreendedor individual ou de empregada com contrato de trabalho intermitente, hipóteses em que se aplica o disposto no item precedente;



6 – em caso de internação superior a 30 dias, a segurada deverá solicitar a prorrogação do benefício a cada período de 30 dias, sendo que o novo pedido de prorrogação poderá ser feito após a conclusão da análise do pedido anterior.

No que pertine ao pagamento do salário-maternidade, mister salientar que, em regra, é feito diretamente pelo INSS, porém, para a segurada empregada é realizado por seu empregador, ao qual é autorizada a compensação desses valores, na forma da Lei (exceção: em se tratando de empregada de microempreendedor individual ou de empregada com contrato de trabalho intermitente, o pagamento do benefício é efetuado pelo INSS durante todo o período).

Em prosseguimento, há de se gizar que a Portaria ainda dispõe sobre hipóteses de falecimento da empregada/segurada, perícia médica (para aferir o nexo de causalidade entre internação e o parto), prescrição (art. 103, da Lei nº 8.213/91), hipóteses de intercorrências em razão do parto após alta hospitalar, etc.

Por derradeiro, registramos que a decisão cautelar prolatada na ADI 6.327 tem força executória, eficácia contra todos e efeito vinculante, devendo ser aplicada aos requerimentos de salário-maternidade com fato gerador a partir de 13/03/2020, ainda que o requerimento de prorrogação seja feito após a alta da internação, conforme disposto no art. 7º, da mencionada Portaria.

(Dr. Luiz Fabiano de Oliveira Rosa – AJU/CNA)



Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJU/CNA) – Nos dias 1º, 02, 24 e 25 e 28 de junho/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) bipartites da bancada de empregadores com a bancada de Governo, para alinhar os posicionamentos sobre os Anexos I e III da NR 09 (Programa de

Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA) e sobre as NR's 17 (Ergonomia), 19 (Explosivos) e 30 (Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário). Já no período de 28 a 30 de junho/2021, foram realizadas (por videoconferência) a 6ª Reunião Extraordinária da CTPP e 10ª Reunião Ordinária da CTPP, quando então o colegiado debateu e aprovou a revisão das NR's 05 (CIPA) e 17 (Ergonomia); a harmonização dos Anexos 1 e 2 da NR 17 (Ergonomia) e Anexos I, II e III da NR 09 (PPRA); e a prorrogação da vigência das NR's 01 (Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), 05 (CIPA), 07 (PCMSO), 09 (PPRA), 17 (Ergonomia) e 18 (Segurança e Saúde no Trabalho na Indústria da Construção) para o dia 03/01/2022.

109ª Conferência Internacional do Trabalho – Dr. Rudy Ferraz e Dr. Rodrigo Hugueney (AJU/CNA) – De 03 a 19 de junho/2021 ocorreu a primeira fase da 109ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), promovida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O evento foi realizado na modalidade virtual, em razão da pandemia provocada pelo novo coronavírus, e as discussões centraram-se na elaboração/aprovação da “*Declaração sobre Resposta à Crise da Covid-19*”, com um chamamento global à retomada dos trabalhos pós-pandemia. A segunda parte da 109ª CIT está prevista para ocorrer, provavelmente também em ambiente virtual, no período de 25 de novembro a 10 de dezembro de 2021.

Conselho Nacional do Trabalho (CNT) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – No dia 09 de junho/2021 foi realizada reunião (virtual) da bancada patronal com o Secretário Bruno Bianco, para apresentar a problemática da Lei nº 14.151/2021 (*afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus*) e buscar possíveis soluções, principalmente no que tange às atividades que não podem ser exercidas de forma remota.



Grupo Técnico Confederativo do e-Social – Dr. Welber Santos (AJU/CNA) – No dia 17 de junho/2021 foi realizada reunião (virtual), oportunidade em que foi debatida a prorrogação das datas de implementação de eventos no *e-Social*.

Grupo de Trabalho (GT) de Revisão da NR 29 – Dr. Rodrigo Hugueney (AJU/CNA) – Nos dias 23 e 24 de junho/2021 foram realizadas reuniões (virtuais) para avançar sobre o aspecto mais técnico da norma (saúde e segurança do trabalho portuário).

Evento “Nova NR 31: principais pontos e avanços” – Dr. Rodrigo Hugueney (AJU/CNA) – No dia 25 de junho/2021 foi realizado pelo IBISA, com apoio da ABAG, o evento “*Nova NR 31: principais pontos e avanços*”, que contou com a participação da CNRTPS/CNA, convidada para palestrar sobre os avanços da nova NR 31 e esclarecer as principais dúvidas do setor.

Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) – Dr. Luiz Fabiano Rosa (AJU/CNA) – No dia 25 de junho/2021 ocorreu, por videoconferência, a reunião extraordinária da CONATRAE para discutir e deliberar a redação final do regimento interno do colegiado, então encaminhado à análise do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos para as devidas deliberações. Já no dia 28 de junho/2021 foi realizada, por videoconferência, a reunião ordinária da CONATRAE, oportunidade em que foram debatidos diversos assuntos, como: **a)** aprovação do relatório final do produto de avaliação do II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CGCTE); **b)** fluxo nacional do CONATRAP (representação da CONATRAE no grupo de trabalho); **c)** plano estadual para erradicação do trabalho escravo do Estado de São Paulo; dados da Fazenda Brasil Verde; capacitação dos atendentes do “*Disque 100*”; e planilha de acompanhamento dos encaminhamentos da CONATRAE.

Grupo Técnico do Fundo de Amparo ao Trabalhador (GTFAT) – Dr. Luiz Fabiano Rosa (AJU/CNA) – No dia 30 de junho/2021 ocorreu, por videoconferência, reunião ordinária onde foram realizadas apresentações por servidores do Ministério da Economia acerca de dados dos CAGED e RAIS, bem como foram tratadas propostas de resoluções voltadas à revogação de vários normativos do CODEFAT que se encontram obsoletos.

Reunião com Federações da Agricultura e Sindicatos Rurais – Dr^a. Carolina Melo, Dr. Luiz Fabiano Rosa e Dr. Welber Santos (AJU/CNA) – No dia 30 de junho/2021 foi realizada por videoconferência, e com o apoio da Coordenação de Relacionamento da CNA, uma reunião com as Federações da Agricultura e Sindicatos Rurais para apresentar os principais pontos e dirimir dúvidas sobre o Acordo de Cooperação Técnico firmado pela Confederação com o INSS, o qual permitirá que tais entidades sindicais realizem, em favor de seus representados, o requerimento de serviços do INSS, tais como *benefícios rurais de aposentadoria por idade rural, salário maternidade rural, auxílio reclusão rural, pensão rural, seguro defeso - pescador artesanal, revisão e recursos desses serviços e cópia de processos*, na modalidade de atendimento à distância, em cumprimento ao que dispõe o Decreto nº 8.539, de 2015, bem como a preparação e instrução de requerimentos para posterior análise do INSS.



NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Estudo do Ministério da Economia aponta caminhos para aumentar a inserção de jovens no mercado de trabalho formal

A redução dos custos trabalhistas como forma de avançar na criação de vagas é um dos pontos destacados pela Secretaria de Política Econômica (SPE) em nota técnica

A desoneração concentrada nos trabalhadores jovens e menos produtivos pode gerar um impacto expressivo no nível do emprego, maior inserção de informais no mercado de trabalho e, por consequência, maiores ganhos de produtividade. Menores custos trabalhistas podem evitar o aumento do desemprego sob condições adversas.

A flexibilização não é sinônimo de insegurança de manutenção dos postos de trabalho. Essas são algumas das conclusões da Nota Técnica “*Juventude e informalidade no Brasil: é possível reduzir a barreira à entrada no mercado formal de trabalho?*”, produzida pela Secretaria de Política Econômica (SPE) do Ministério da Economia.

O estudo destaca que trabalhadores com menos de 29 anos, empregados no setor informal, tendem a ter rendimentos inferiores aos do setor formal, sendo que os 10% mais pobres chegam a receber quase 60% a menos. A nota mostra também que o jovem apresenta probabilidade de contratação pelo setor formal inferior ao das pessoas com idade superior a 29 anos, e suas chances são ainda mais reduzidas em períodos pós-crise.

A probabilidade de um jovem ser contratado nas regiões menos desenvolvidas é inferior à da contratação de um jovem com características similares em regiões mais desenvolvidas, de acordo com o estudo. Em 2019, no Sudeste, o jovem tinha cerca de 33% de chance de ser contratado, enquanto no Nordeste apenas 16%. Segundo o documento, a informalidade está intimamente relacionada ao subdesenvolvimento – e é um importante mecanismo para a perpetuação do subdesenvolvimento.

Pandemia e informalidade

A crise econômica gerada pela pandemia da Covid-19 reacendeu o debate em torno da presença de uma elevada parcela dos trabalhadores brasileiros ligada ao setor informal. De acordo com a nota da SPE, é estimado que o setor informal brasileiro conte com cerca de 38% da população economicamente ativa, sendo parte expressiva desses trabalhadores composta por jovens (menos de 29 anos) com baixa qualificação. Esse número, pontua o documento, não constitui apenas uma característica de um país subdesenvolvido, mas uns dos importantes determinantes para o desenvolvimento local.

“*Como se comportaria o mercado de trabalho brasileiro na presença de menos restrições à entrada no setor formal?*”, questiona o estudo da SPE, colocando, na sequência, o salário mínimo no centro da argumentação, baseando-se no crescimento do salário mínimo brasileiro registrado na década de 2000 e os impactos dessa política sobre o desemprego, salário, desigualdade, mobilidade entre setores, tamanho do setor informal e arrecadação do governo. “*Para tanto, desenvolve-se uma abordagem capaz de comparar o cenário observado com o cenário contrafactual caracterizado pela ausência do salário mínimo. Em resumo, essa comparação permite inferir que a política de salário mínimo contribui para aumentos no setor*



informal (em pelo menos 39%), do desemprego, do salário médio, da desigualdade e reduções no setor formal e na arrecadação do governo (em torno de 6%)". O documento conclui nesse ponto que a flexibilização do mercado pode aumentar o nível de emprego, reduzindo a informalidade.

Probabilidade de formalização

Com base em informações coletadas pela SPE relativas ao período de 2012 e 2019, observa-se que, naquele primeiro ano, a probabilidade de um jovem estar contratado pelo setor formal equivalia a quase 75% da de um não jovem (idade superior a 29 anos), com as mesmas características, estar formalizado. *“Essa probabilidade foi decaindo até 2018, com queda mais intensa no período de 2014 a 2016. De 2018 para 2019, essa razão se elevou levemente”*, informa o documento.

A probabilidade de formalização é maior nas regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste em comparação à Norte e Nordeste. Os mais jovens têm probabilidade de contratação formal em torno de 20% na região Nordeste, enquanto os homens com 30 anos ou mais têm a essa probabilidade na casa de 30%. Para a região Sudeste, essas estatísticas sobem para 35% e 52%, aproximadamente.

O estudo da SPE questiona as políticas de flexibilização do mercado de trabalho e de estímulo ao emprego como contribuição para o processo de retomada das atividades econômicas no pós-pandemia, auxiliando uma camada de trabalhadores com menor chance de alocação no mercado formal e, por conseguinte, ajudando o aumento da produtividade.

“Os jovens possuem uma menor chance de formalização; em especial, em períodos de crise. A pergunta que segue é se uma política de flexibilização do mercado de trabalho e/ou estímulo ao emprego pode contribuir para o processo de retomada das atividades econômicas no pós-Covid-19”. A constatação – prossegue o documento – é de que há uma menor chance de alocação no mercado de trabalho formal para os mais jovens, que, normalmente, recebem menos e possuem baixa qualificação.

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

Secretário de Previdência e Trabalho defende incentivo ao primeiro emprego de jovens durante a transição pós-pandemia

Bruno Bianco falou na OIT sobre apoio ao crescimento econômico e à criação de empregos, ambiente favorável aos negócios e aproveitamento das oportunidades geradas pela digitalização

O governo brasileiro deve anunciar em breve medidas que incentivam o primeiro emprego de jovens para ajudar na transição ao mundo pós-pandemia, informou o Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Bruno Bianco, em videoconferência durante a 109ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O objetivo é evitar o chamado “efeito cicatriz”, que pode afetar

a trajetória laboral de quem busca entrar no mercado de trabalho. *“Lembramos também que eles foram muito penalizados com a questão da educação, já que a pandemia ceifou a educação e a ida às escolas”*, acrescentou.

Bianco lembrou que a pandemia da Covid-19 trouxe desafios especialmente agudos ao mundo do trabalho. A recuperação, segundo o Secretário,



NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Proposta prevê a portabilidade dos valores do auxílio-alimentação

Autor do projeto quer manter o poder de compra do trabalhador que recebe o auxílio e diminuir os custos para o comércio varejista

O Projeto de Lei 975/21 permite que o trabalhador faça a portabilidade dos créditos fornecidos pelo empregador na forma de auxílio-alimentação. Dessa forma, o benefício poderá ser alocado em uma empresa concorrente.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados insere dispositivos na Lei do Programa de Alimentação do Trabalhador. Segundo a norma, em troca de incentivos fiscais, as empresas podem manter restaurantes, distribuir cestas básicas ou firmar convênios para oferta de cartões, tíquetes ou vales.

Segundo o autor, deputado Paulo Ganime (Novo-RJ), na prática esse programa do Governo criou

reserva de mercado para empresas de cartões, tíquetes ou vales. “Os trabalhadores são obrigados a consumir os créditos exclusivamente nos estabelecimentos credenciados pela prestadora do serviço”, disse.

“A proposta busca mitigar os efeitos dessa falha, conferindo maior equilíbrio na relação entre as partes envolvidas – empregador, trabalhador e prestadora de serviços de alimentação coletiva – e promovendo a competição das empresas pelos beneficiários de cartões, tíquetes ou vales”, continuou o parlamentar.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

Proposta modifica regra em caso de acidente no trajeto para o trabalho

Autor do projeto diz que mudar o caminho não exclui a caracterização de acidente de trabalho

O Projeto de Lei 399/21 determina que, na situação excepcional de desvio de percurso, o acidente que vitimar o empregado será equiparado ao acidente de trabalho para fins previdenciários, desde que haja compatibilidade entre tempo de deslocamento e percurso da residência ao trabalho, ou vice-versa.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados insere o dispositivo na Lei de Benefícios da Previdência Social. Essa norma já prevê, hoje, que o acidente no trajeto do empregado será equiparado ao acidente de trabalho.

Segundo o autor, o deputado licenciado Carlos Bezerra (MT), a mudança é necessária porque a Lei 13.467/17 acabou com a possibilidade de incluir, na jornada, o período de deslocamento do empregado em caso de locais de difícil acesso, sem transporte público regular ou quando o empregador fornece o transporte.

“Não há que se exigir, para a caracterização do acidente durante o trajeto, ter o empregado percorrido o caminho habitual ou de menor extensão”, disse Carlos Bezerra. “O desvio de rota deve ser relevante, já que os pequenos desvios no percurso de ida ou volta do trabalho não ferem o espírito da lei”, explicou.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias



Proposta garante emprego a quem, no contrato de experiência, tiver de prestar serviço militar obrigatório

Texto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

O Projeto de Lei 1282/21 prevê a garantia de emprego à pessoa que, estando em contrato de experiência, tiver de ser afastar devido à convocação para o serviço militar obrigatório ou outro encargo público. A proposta, em análise na Câmara dos Deputados, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

“O direito à reintegração se deve ao fato de que o encargo público é uma obrigação de fazer imposta em lei a determinada pessoa, a qual não se pode recusar a cumpri-la”, argumenta o autor do projeto, deputado licenciado Carlos Bezerra (MT).

“Não nos parece justo que a garantia no emprego não seja estendida a quem esteja no exercício de contrato de experiência, o qual se verá em prejuízo como qualquer outro trabalhador”, continuou o parlamentar, ao defender a proposta.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

Comissão debate projeto que permite movimentação do FGTS a partir dos 60 anos do titular

A Comissão de Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa promoveu audiência pública para debater o Projeto de Lei 5312/19. A proposta permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador junto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), quando o titular completar 60 anos.

Foram convidados representantes da Caixa Econômica Federal, do Ministério da Fazenda, da Secretaria Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos da Pessoa Idosa, e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

O deputado Ossesio Silva (Republicanos-PE), que pediu a audiência, acredita que o projeto de lei é importante, pois permite antecipar o prazo de movimentação das contas vinculadas do FGTS para que os idosos possam usufruir dos recursos depositados em sua conta.

Notícia extraída do site da Agência Câmara Notícias

Comissão aprova seguro-desemprego para aposentados demitidos durante pandemia

A Comissão dos Direitos da Pessoa Idosa da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 341/21, que prevê a concessão de três parcelas de seguro-desemprego aos aposentados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) demitidos, sem justa causa, durante o estado de emergência de saúde pública decorrente da pandemia de Covid-19.

O parecer da relatora, deputada Geovania de Sá (PSDB-SC), foi favorável ao projeto, da deputada Aline Gurgel (Republicanos-AP), com emenda deixando claro que a medida terá vigência apenas enquanto perdurar a emergência em saúde pública causada pelo novo coronavírus.



Novo paradigma constitucional

Em voto condutor do julgamento, a relatora, Ministra Rosa Weber, lembrou que a Constituição Federal de 1988 (artigo 8º, caput) assegurou o direito de associação sindical a todos os trabalhadores, com exceção apenas dos militares. Diante do novo paradigma constitucional, a União editou a Lei 11.295/2006, reconhecendo expressamente o direito de sindicalização dos empregados de organismos sindicais.

A Ministra enfatizou, ainda, que a jurisprudência do Tribunal é no sentido da consagração do chamado livre impulso associativo pela nova ordem constitucional. Dessa forma, todas as disposições legislativas que restringem a liberdade de associação sindical, salvo as que garantem a unicidade na mesma base territorial, não foram recepcionadas pela Constituição da República.

Notícia extraída do site do STF

Plenário veda extensão de auxílio-acompanhante a todas espécies de aposentadoria

Para a Corte, o benefício é previsto na legislação apenas para os aposentados por invalidez que necessitem de assistência permanente

O Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a impossibilidade de concessão e extensão do “auxílio-acompanhante” para todas as espécies de aposentadoria. Por maioria de votos, o colegiado entendeu que, no âmbito do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), benefícios e vantagens previdenciárias só podem ser criados ou ampliados por lei. A decisão foi tomada do Recurso Extraordinário (RE) 1221446, com repercussão geral (Tema 1095).

Benefício assistencial

Segundo a Lei de Benefícios da Previdência (Lei 8.213/1991, artigo 45), o “auxílio-acompanhante” é concedido apenas aos aposentados por invalidez que necessitem de assistência permanente. No entanto, decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ), sob o rito dos recursos repetitivos, havia assegurado sua extensão a todos os aposentados pelo RGPS que comprovassem a necessidade de ajuda permanente de outra pessoa, independentemente da modalidade de aposentadoria. Para o STJ, o benefício teria natureza assistencial e seria respaldado pelos princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

No recurso, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) contestava a natureza assistencial conferida ao benefício e defendia a necessidade de lei para a criação de benefícios.

Impossibilidade de benefício sem lei

Em seu voto, o Ministro Dias Toffoli, relator do recurso, afirmou a impossibilidade da extensão do “auxílio-acompanhante”, também chamado de auxílio de grande invalidez, a todos os aposentados que necessitem de ajuda permanente para o desempenho de atividades básicas da vida diária. Segundo ele, a jurisprudência do Supremo, fixada em diversos julgamentos, é de que o Poder Judiciário não pode criar ou ampliar benefícios previdenciários, porque, de acordo com a Constituição Federal, essa prestação social está sujeita à reserva legal, ou seja, só pode ser inovada por meio de lei.

O relator afastou o argumento do STJ de que o adicional teria natureza assistencial e que, por isso, poderia ser concedido às demais espécies de aposentadoria. No seu entendimento, o deferimento dos benefícios assistenciais deve observar os requisitos legais, e o caráter supostamente assistencial do “auxílio-acompanhante” não afasta a exigência de previsão legal.



Equilíbrio atuarial

O Ministro lembrou, ainda, a regra de contrapartida (artigo 195, parágrafo 5º, da Constituição Federal), que, visando ao equilíbrio financeiro do sistema previdenciário, estabelece a necessidade de que a criação ou a extensão de benefícios seja precedida da indicação de uma fonte de custeio.

Toffoli salientou que o regime previdenciário brasileiro é regido pelo princípio da distributividade, cabendo ao legislador a escolha dos riscos sociais e dos segurados que serão atendidos por determinado benefício.

“*Sendo assim, compreendo ser a criação ou a extensão dos benefícios previdenciários uma opção política a ser exercida pelo legislador*”, ressaltou.

Boa-fé

Por maioria de votos, o colegiado deu provimento ao recurso e acolheu a proposta do relator de modular os efeitos da decisão, de forma a preservar os direitos dos segurados que tenham tido o benefício reconhecido por decisão transitada em julgado até a data do julgamento. A modulação também afasta a necessidade de devolução (irrepetibilidade) dos valores alimentares recebidos de boa-fé por força de decisão judicial ou administrativa ocorrida até a proclamação do resultado do julgamento.

Ficaram vencidos os Ministros Marco Aurélio e Edson Fachin. O decano apenas divergiu do relator quanto à modulação dos efeitos da decisão. Já Fachin votou pelo desprovimento do recurso, ao considerar que a aplicação da norma apenas à aposentadoria por invalidez representa quebra de isonomia.

Tese

A tese de repercussão geral fixada foi a seguinte tese de repercussão geral: “*No âmbito do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), somente lei pode criar ou ampliar benefícios e vantagens previdenciárias, não havendo, por ora, previsão de extensão do auxílio da grande invalidez a todas às espécies de aposentadoria*”.

Notícia extraída do site do STF

Crianças e adolescentes sob guarda podem ser dependentes de segurados do INSS

O entendimento fixado pelo STF é condicionado à comprovação da dependência econômica, nos termos da legislação previdenciária

Por maioria, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que crianças e adolescentes sob guarda podem ser incluídos entre os beneficiários do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) em caso de morte do segurado do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A decisão se deu, no julgamento conjunto das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 4878 e 5083, ajuizadas, respectivamente, pela Procuradoria-Geral da República (PGR) e pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

Proteção integral

Prevaleceu, no julgamento, o voto apresentado pelo ministro Edson Fachin, no sentido de conferir interpretação conforme a Constituição Federal ao parágrafo 2º do artigo 16 da Lei 8.213/1991, para contemplar, em seu âmbito de proteção, o menor sob guarda.

Originalmente, a norma estabelecia como dependentes não apenas o enteado e o menor tutelado, mas o menor que, por determinação judicial, estivesse sob guarda do segurado. A redação dada pela Lei 9.528/1997, porém, suprimiu crianças e adolescentes nessa condição do pensionamento.



De acordo com o Ministro Edson Fachin, apesar da exclusão na legislação previdenciária, o menor sob guarda ainda figura no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei 8.069/1990). O artigo 33, parágrafo 3º, do Estatuto, estabelece que a guarda confere à criança ou ao adolescente a condição de dependente para todos os fins e efeitos de direito, inclusive previdenciários.

Ele apontou, ainda, que a Constituição de 1988 alterou significativamente a disciplina dos direitos das crianças e dos adolescentes e garantiu sua proteção integral, diante de sua especial condição de pessoas em desenvolvimento.

Fraudes

O Ministro Edson Fachin rebateu a motivação para a mudança proporcionada pela Lei 9.528/1997 de que haveria muitas fraudes em processos de guarda, em que os avós requereriam a guarda de seus netos apenas para fins de concessão do direito à pensão. *“Em primeiro lugar, o argumento pauta-se na presunção de má-fé”*, afirmou. *“Em segundo lugar, pretensas fraudes não são justificativas para impedir o acesso de crianças e adolescentes a seus direitos previdenciários. Há meios de combater as fraudes sem que, com isso, haja privação de direitos”*.

Para Fachin, ao assegurar a qualidade de dependente ao menor sob tutela e negá-la ao menor sob guarda, a legislação previdenciária o priva de seus direitos e garantias fundamentais.

Dependência

A interpretação fixada pelo Ministro coloca esses menores na categoria de dependentes do RGPS desde que comprovada a dependência econômica, nos termos em que exige a legislação previdenciária (Lei 8.213/1991 e Decreto 3048/1999).

O seu voto pela procedência da ADI 4878 e pela parcial procedência da ADI 5083 foi acompanhado pelos Ministros Ricardo Lewandowski, Dias Toffoli e Luís Roberto Barroso e pelas Ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber.

Relator

O relator, Ministro Gilmar Mendes, julgava improcedentes as ADIs. Segundo ele, a intenção da mudança legislativa foi reduzir os gastos da Previdência Social, inclusive em razão dos desvios de finalidade. Na sua avaliação, o fato de o menor estar sob guarda de um terceiro não determina, necessariamente, sua condição de dependente deste, seja em razão da provisoriedade da guarda, seja pela manutenção, em muitos casos, do poder familiar e da condição de dependência de seu genitor.

O Ministro Gilmar Mendes observou, ainda, que a última Reforma da Previdência (Emenda Constitucional 103/2019) equiparou a filho, para fins de pensão por morte, exclusivamente o enteado e o menor tutelado. Seguiram essa posição, vencida, os Ministros Luiz Fux (Presidente do STF), Marco Aurélio, Alexandre de Moraes e Nunes Marques.

Notícia extraída do site do STF

Usina não terá de reconhecer vínculo com 1.417 trabalhadores rurais

Segundo a 4ª Turma, não houve ilicitude na terceirização

Por unanimidade, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a condenação da usina, a reconhecer o vínculo de emprego com 1.417 trabalhadores rurais. A empresa havia sido autuada e multada pela fiscalização do trabalho por terceirização ilícita, mas, segundo o colegiado, não houve ilicitude.



Infração

Pessoa jurídica de direito privado e sujeita aos atos fiscalizatórios da legislação do trabalho, a usina foi autuada, em setembro de 2011, por manter 1.417 trabalhadores, arrematados por meio do condomínio agrícola, sem vínculo de emprego. Desde então, vem tentando anular a multa e provar que não tem legitimidade para responder pelas obrigações de outro empregador, pois está reconhecida a existência de vínculos formais dos trabalhadores com o condomínio.

Subordinação e controle

O Juízo de Primeiro Grau considerou nulos os autos de infração lavrados contra a usina, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) proferiu decisão favorável à União para reconhecer a sua validade. Na visão do TRT, a usina manteve sob sua subordinação e seu controle, com pessoalidade, continuidade e onerosidade, 1.417 trabalhadores que prestavam serviços indiretamente, por intermédio de condomínio de empregadores rurais, no plantio de cana de açúcar, tratos culturais e atividades correlatas.

Ainda, na decisão, o TRT disse não haver dúvidas da ingerência da empresa no processo produtivo do prestador de serviços, consistente no controle de qualidade técnica da produção, mediante ordens diretas. Segundo o Tribunal Regional, a usina se enquadra no conceito de empregadora, “já que contratou terceiro para o fornecimento de matéria-prima, praticamente de forma exclusiva, beneficiando-se diretamente dessa prestação de serviços, numa típica terceirização ilícita”.

Supremo Tribunal Federal

Para o relator do recurso de revista da usina, Ministro Caputo Bastos, não houve ingerência da tomadora de serviços no processo produtivo do prestador capaz de caracterizar o vínculo de emprego. Ele destacou que o Supremo Tribunal Federal (STF) fixou a tese de repercussão geral de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas. “Seguindo as diretrizes fixadas pelo Supremo, qualquer pessoa jurídica, independentemente do ramo em que atue, está autorizada a terceirizar suas atividades, sejam elas essenciais ou acessórias ao objeto da contratante”, concluiu.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Ausência de publicação de edital em toda a base territorial de sindicato inviabiliza dissídio coletivo

O jornal em que o edital foi publicado não circula em três cidades da base do sindicato

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho manteve a extinção de dissídio coletivo de natureza econômica instaurado pelo Sindicato dos Trabalhadores de Criciúma e Região (SC) porque a entidade não publicou edital de convocação para a assembleia geral em jornal que circule em todas as cidades da sua base territorial.

O dissídio coletivo foi ajuizado contra o Sindicato das Indústrias do Estado de Santa Catarina, que abrange a maior parte das cidades da base territorial do sindicato profissional, e contra a Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC), mais abrangente. O sindicato dos trabalhadores e o das indústrias fizeram acordo, mas a ação prosseguiu em relação à FIESC.

A Federação requereu a extinção do feito, alegando que o edital de convocação para a assembleia geral fora publicado em jornal sem circulação em toda a base territorial da categoria profissional. Segundo a FIESC, a publicidade não atingiu os trabalhadores dos municípios de Orleans, São Ludgero e Braço do Norte e, portanto, a convocação não teria observado as formalidades estatutárias e legais.



Sem legitimidade

Após verificar que o jornal em que o edital fora publicado não circula nos três municípios, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) concluiu que a convocação para a assembleia geral não atingiu a totalidade dos trabalhadores interessados e que o sindicato não teria legitimidade para a instauração do dissídio coletivo.

Ampla circulação

No recurso ordinário ao TST, o sindicato argumentou que o edital tinha sido publicado no jornal A Tribuna, periódico diário, com ampla circulação em toda base territorial, inclusive na *internet*. Segundo a entidade, os trabalhadores também foram convocados por meio de cartazes fixados em todos os locais de trabalho, com informações da assembleia geral extraordinária realizada em Braço do Norte, abrangendo, também, as cidades de Lauro Muller, Orleans e São Ludgero, onde foram discutidas e aprovadas as reivindicações salariais básicas e mínimas da categoria.

Prévia autorização

O relator, Ministro Caputo Bastos, observou que a instauração de dissídio coletivo contra empresa está condicionada à prévia autorização dos trabalhadores diretamente envolvidos no conflito, nos termos da Orientação Jurisprudencial (OJ) 19 da SDC. Segundo ele, o edital de convocação da categoria e a ata da assembleia geral em que for conferida autorização à entidade sindical são peças essenciais, pois comprovam sua legitimidade (OJ 29).

Em relação ao edital, ele deve ser publicado em jornal que circule em todos os municípios componentes da base territorial (OJ 28). O ministro frisou que, ainda que a SDC, em julgados mais recentes, tenha mitigado a exigência de divulgação do edital em jornal de grande circulação, deve ser demonstrado que parcela expressiva dos membros da categoria foi atingida pelo meio de convocação utilizado.

Assembleia com 10 trabalhadores

Na avaliação do relator, em relação aos três municípios em questão, a presença reduzida funciona como indicativo de que a convocação não atingiu a sua finalidade: na assembleia de Braço do Norte, apenas 10 trabalhadores compareceram.

Outro ponto observado pelo relator é que não há provas de que o edital tenha sido publicado também na *internet*, pois as atas fazem referência apenas à edição impressa do periódico, com cópia juntada aos autos. “*Ainda que o edital tivesse sido divulgado por meio digital, não é possível afirmar que número expressivo de trabalhadores, localizados nos três municípios, a ele tenham tido acesso, ante o número reduzido de presentes à assembleia*”, reiterou.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Mantida condenação de construtora a indenizar operário atingido por raio

Ele ficou incapacitado para o trabalho e interditado para a vida civil em razão das sequelas

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de revista da empresa de construções, de São Paulo (SP), contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais e materiais a um operador de máquinas atingido por um raio num canteiro de obras da empresa. Ele ficou incapacitado de forma permanente para o trabalho e interditado para a vida civil em razão do ocorrido.



sobre a ausência de nexo de causalidade entre a patologia e o trabalho exercido pelo empregado, pois a Súmula 126 do TST veda o reexame de fatos e provas.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Empregada submetida a teste de gravidez na demissão não será indenizada

Por maioria, o colegiado entendeu que a conduta representou medida de proteção à trabalhadora

Por maioria, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de uma ex-empregada de uma empresa, de Manaus (AM), que pretendia o pagamento de indenização por danos morais porque a empresa havia exigido a realização de exame de gravidez no ato demissional. Segundo a tese vencedora, a conduta não foi discriminatória nem violou a intimidade da trabalhadora, uma vez que visou dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho.

Teste obrigatório

Admitida em janeiro de 2009 como líder de produção, a trabalhadora disse que, no ato demissional, em fevereiro de 2015, o médico do trabalho exigiu o exame de gravidez, informando que, se ela estivesse grávida, não seria dispensada. A exigência foi vista como abusiva pela trabalhadora. “*Se estivesse grávida, certamente não me dispensariam*”, afirmou, ao pedir indenização de 20 mil.

O que diz a lei

A legislação trabalhista garante a estabilidade provisória da gestante até cinco meses após o parto. Se nem a empresa nem a empregada souberem da gravidez, e se ela confirmar que estava grávida durante o contrato ou no prazo do aviso prévio, a empresa deve reintegrá-la espontaneamente ou indenizá-la pelo período correspondente. Ou seja, o fato de a empregada não informar o empregador da sua gestação não é obstáculo para a estabilidade provisória.

Por sua vez, o artigo 2º da Lei 9.029/1995 proíbe a exigência de atestados de gravidez para efeitos admissionais ou de permanência no emprego. Desde setembro de 2016, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 6074/2016, a fim de permitir a exigência de teste ou exame de gravidez por ocasião da demissão, de forma a garantir o exercício do direito à estabilidade de emprego à gestante.

Previsão legal

O juízo da 10ª Vara do Trabalho de Manaus e o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (AM) indeferiram a indenização. Segundo o TRT, o pedido de exame não foi feito nem na admissão nem durante o contrato, o que a legislação proíbe. O juízo observou que não estava concordando com a conduta da empresa nem a estimulando. “*Só não há previsão legal*”, registrou.

Segurança jurídica

Prevaleceu, no julgamento do recurso de revista da empregada, o voto do Ministro Agra Belmonte, que afastou a caracterização de ato discriminatório ou violador da intimidade. “*A conduta visa dar segurança jurídica ao término do contrato de trabalho e acaba representando elemento a favor da trabalhadora*”, afirmou. “*Caso ela esteja grávida – circunstância muitas vezes que ela própria desconhece – o empregador, ciente do direito à estabilidade, poderá mantê-la no emprego sem que ela necessite recorrer ao Judiciário*”.



Proteção

Em reforço à tese vencedora, o ministro Alberto Bressiani acentuou que a medida ao mesmo tempo resguarda a responsabilidade do empregador e representa uma defesa para a trabalhadora. No entender do Ministro, a conduta se adequa ao sistema jurídico. “A *decorrência legal é a proteção do trabalho e da empregada, que tem a garantia de que a empresa sabia de sua gravidez*”, concluiu.

Vontade da mulher

Em voto vencido, o relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, considerou a conduta da empresa uma intervenção no âmbito da personalidade da mulher. Segundo ele, o empregador pode ter tido a melhor das intenções, mas invadiu a intimidade da trabalhadora. “*Esse tema é superior à vontade do empregador*”, afirmou.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Declaração de miserabilidade de empregados não é suficiente para garantir justiça gratuita a sindicato

Para o deferimento do benefício, é necessária prova cabal de hipossuficiência econômica da entidade

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu a concessão do benefício da justiça gratuita conferido ao sindicato por falta de prova cabal da alegada insuficiência financeira da entidade. A decisão seguiu a jurisprudência do Tribunal de que a mera declaração de hipossuficiência não é suficiente para a concessão do benefício.

Descumprimento

Inicialmente, o sindicato ajuizou ação trabalhista contra uma microempresa, na condição de substituto processual de seus empregados, pedindo o pagamento de multa por descumprimento de cláusula negociada em relação ao trabalho em feriados. Pleiteou, ainda, indenização por dano moral individual e coletivo, além de honorários assistenciais ou advocatícios e o benefício da gratuidade da justiça. Segundo o sindicato, os empregados substituídos eram pessoas pobres, sem condições de arcarem com as despesas processuais, sob pena de prejuízo do próprio sustento e de suas famílias.

Gratuidade da justiça

O juízo de primeiro grau julgou improcedente a ação, indeferiu o pedido de gratuidade de justiça e condenou a entidade ao pagamento de honorários advocatícios. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), contudo, reformou a sentença, entendendo que a declaração de hipossuficiência econômica dos empregados substituídos seria suficiente para o deferimento da gratuidade de Justiça ao sindicato.

Prova cabal

A relatora do recurso de revista da microempresa, Ministra Kátia Arruda, salientou que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal, a mera declaração de hipossuficiência não é suficiente para o deferimento da assistência judiciária gratuita ao sindicato: deve haver prova inequívoca nos autos de que a entidade não pode arcar com as despesas processuais.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST



Pedido de retirada de processo da sessão virtual para a telepresencial por e-mail é inválido

Segundo a 6ª Turma, o envio correto cabe ao advogado

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a ocorrência de cerceamento de defesa no fato de um escritório de advocacia ter solicitado, equivocadamente, por *e-mail*, a remessa do seu processo da sessão de julgamento virtual para a telepresencial. Quando, para corrigir o erro, refez o requerimento, o escritório já tinha perdido o prazo para a remessa.

De acordo com os Ministros, a responsabilidade pela formalização do requerimento de remessa à sessão telepresencial é exclusiva da parte, seja por meio do *Portal do Advogado* ou, quando cabível, por petição no processo. A Sexta Turma afirmou que não compete à secretaria do órgão julgador a realização desse procedimento, pois ela presta auxílio ao advogado somente em caráter informativo.

Plenário virtual

O Plenário Virtual foi adotado pelo TST em novembro de 2016. As sessões virtuais e as pautas são disponibilizadas para consultas no *Portal da Advocacia*, e os advogados podem apresentar, até 24 horas antes do início da sessão, pedido de sustentação oral ou preferência. Nesse caso, o processo é retirado da pauta virtual e inserido na da sessão presencial ou, atualmente, telepresencial.

Retirada de pauta

O caso diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego com um escritório de advocacia, de Recife (PE). Em decisão monocrática, a Ministra Kátia Arruda manteve o não cabimento do recurso de revista do escritório, que, então, interpôs agravo para a Sexta Turma.

O processo foi incluído na pauta da sessão virtual de 27/10 a 3/11/2020, e a decisão da relatora foi mantida. Em embargos de declaração, o escritório disse que havia formalizado pedido, por *e-mail*, dentro do prazo regimental, para que o agravo fosse retirado da pauta virtual e remetido à sessão telepresencial, com pedido de preferência, que permite ao advogado acompanhar o julgamento.

Segundo afirma, um dia antes do início da sessão virtual, o escritório recebeu mensagem da Secretaria da Turma explicando que o pedido deveria ter sido feito por meio de *link* específico, e não por e-mail. Logo, o requerimento anterior era inválido. Ao tentar formular novo pedido pelo *link* indicado, recebeu mensagem automática de que o prazo de exclusão da pauta virtual havia expirado.

Para o escritório, a falha de comunicação o impediu de acompanhar o exame do processo e, eventualmente, realizar defesa oral. Pedia, assim, a nulidade do julgamento virtual.

Prejuízo inexistente

A relatora votou pelo acolhimento dos embargos apenas para prestar esclarecimentos. Ela explicou que, nos termos do artigo 794 da CLT, só há nulidade quando o ato questionado causar manifesto prejuízo às partes litigantes. No caso, o prejuízo alegado pelo escritório foi a impossibilidade de “*suscitar questões de ordem e prestar esclarecimentos fáticos relevantes, que certamente poderiam influir no resultado do julgado*”.

Contudo, não cabe a manifestação do advogado em julgamento de agravo em agravo de instrumento, conforme o artigo 161, parágrafo 5º, incisos III e IV, do Regimento Interno do TST. “*Nesses termos, não se reconhece prejuízo a justificar o acolhimento da alegada nulidade*”, afirmou.



Responsabilidade

Segundo a Ministra, é exclusiva da parte a responsabilidade pela utilização da via correta para a formalização do requerimento de remessa à sessão telepresencial, e não cabe transferi-la para o órgão do TST, que não possui tal atribuição. “*Além da possibilidade de utilização do Portal do Advogado, o meio formal de requerimento, quando cabível, é o peticionamento nos autos, o que não ocorreu no caso concreto*”, assinalou.

Ainda de acordo com a Ministra, a remessa de processo para a sessão telepresencial, quando não utilizado o *Portal do Advogado*, é decisão do relator, de ofício ou a pedido, e não da Secretaria da Turma, que auxilia o advogado em caráter meramente informativo.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do site do TST

Invalidada sentença que ignorou contestação apresentada por *e-Doc* sem juntada da petição física

A exigência afrontou a lei de informatização dos processos judiciais

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou sentença em que a contestação apresentada por uma empresa não foi considerada, em razão da não apresentação física da petição protocolada por meio do sistema de peticionamento eletrônico (*e-Doc*). Para o colegiado, a exigência desrespeitou as garantias do devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa.

Cálculos

Condenada em reclamação trabalhista, a empresa, na fase de execução, contestou a homologação dos cálculos por meio do *e-Doc*. O documento, no entanto, não foi considerado pelo juízo de primeiro grau, e os cálculos foram homologados.

Após a rejeição de dois embargos de declaração da FINEP, que sustentava ter impugnado os cálculos, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região manteve a decisão. Segundo o TRT, a petição protocolada eletronicamente deve ser enviada, fisicamente, no prazo de cinco dias corridos, conforme dispunha o Ato 52/2016 do TRT.

Cerceamento de defesa

O relator do recurso de revista da empresa, Ministro Alberto Bressiani, assinalou que o TST vem firmando a jurisprudência de que o ato do TRT da 1ª Região, revogado em 2018, afrontava a Lei 11.419/2006, que dispõe sobre a informatização dos processos judiciais e não exige a apresentação posterior da versão impressa das petições apresentadas em formato digital. No mesmo sentido, a Instrução Normativa 30/2007 do TST, que regulamenta a lei, no âmbito da Justiça do Trabalho, estabelece que o envio da petição por meio do *e-Doc* dispensa a apresentação posterior dos originais ou de fotocópias autenticadas.

Para o Ministro Bressiani, ficou caracterizado o cerceamento do direito de defesa, em prejuízo da FINEP, que não teve sua contestação apreciada no momento oportuno. “*As garantias do devido processo legal e do contraditório e da ampla defesa não foram respeitadas*”, concluiu.

Por unanimidade, a Turma determinou o retorno dos autos à Vara de origem, a fim de que seja apreciada a contestação e proferido novo julgamento.

Notícia extraída do site do TST



PUBLICAÇÕES

- Portaria SEPRT/ME nº 6.399, de 31 de maio de 2021 – Dispõe sobre os procedimentos para elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho
- Portaria INSS nº 1.305, de 01 de junho de 2021 – Altera a Portaria nº 412/PRES/INSS, de 20 de março de 2020
- Lei nº 14.158, de 02 de junho de 2021 – Dispõe sobre o valor do salário-mínimo a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2021
- Resolução CODEFAT nº 908, de 15 de junho de 2021 – Aprova a Proposta Orçamentária do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT para o exercício de 2022
- Portaria SEPEC/ME nº 4.089, de 22 de junho de 2021 – Autoriza a execução das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem profissional na modalidade à distância
- Lei nº 14.176, de 22 de junho de 2021 – Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para estabelecer o critério de renda familiar *per capita* para acesso ao benefício de prestação continuada, estipular parâmetros adicionais de caracterização da situação de miserabilidade e de vulnerabilidade social e dispor sobre o auxílio-inclusão de que trata a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); autoriza, em caráter excepcional, a realização de avaliação social mediada por meio de videoconferência; e dá outras providências
- Portaria Conjunta SEPRT/RFB/ME nº 71, de 29 de junho de 2021 - Dispõe sobre o cronograma de implantação do Sistema Simplificado de Escrituração Digital de Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais (eSocial)
- Portaria SEPRT/ME nº 7.842, de 01 de julho de 2021 - Estabelece que, para o mês de junho de 2021, o valor médio da renda mensal do total de benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS é de R\$1.415,75 (hum mil, quatrocentos e quinze reais e setenta e cinco centavos)

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