



INFORMATIVO DA CNRTPS

MAIO/2019



NOTÍCIAS DA COMISSÃO CRIANÇA NÃO DEVE TRABALHAR INFÂNCIA É PARA SONHAR

12 de junho é o Dia Mundial contra o Trabalho Infantil, instituído pela OIT na Conferência Anual de 2002, e o Dia Nacional do Combate ao

Trabalho Infantil, instituído com a publicação da Lei nº 11.542/2207.

A proibição do trabalho infantil, no Brasil, está na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Segundo a legislação, é proibido o trabalho, remunerado ou não, de menores de 16 anos, ressalvada a condição de jovem aprendiz a partir dos 14 anos (o qual, porém, não pode exercer atividade profissional noturna, perigosa ou insalubre, e nem ter prejudicada sua frequência e seu rendimento escolar).

Mesmo com a proibição expressa contida em nosso ordenamento jurídico, o trabalho infantil ainda é uma triste realidade no País, impondo à criança o abandono do mundo de aprendizado, sonhos, brincadeiras e proteção, para a inserção em uma rotina de responsabilidades, exposição a perigos e risco de traumas.

Segundo o Ministério da Saúde, crianças e adolescentes se acidentam seis vezes mais do que adultos em atividades laborais porque sua visão periférica, sua epiderme e sua atenção não estão plenamente desenvolvidas, e por possuírem menor percepção dos perigos.

Conforme dados do Sistema de Informações de Agravos de Notificação - SINAN, do Ministério da Saúde, entre 2007 a 2018 foram registrados, no Brasil, 43.777 acidentes de trabalho com crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos (dentre fraturas, amputações, ferimentos causados por objetos cortantes, queimaduras e picadas de animais peçonhentos), sendo 261 casos fatais (<http://www.fnpeti.org.br/noticia/2130-mais-de-43-mil-criancas-e-adolescentes-sofreram-acidentes-de-trabalho-nos-ultimos-11-anos-no-pais.html>).

Além do alto risco de acidentes, o trabalho precoce traz impactos negativos também na área da educação, pois na maioria das vezes esses pequenos trabalhadores apresentam baixo rendimento escolar e distorção idade-série, o que acaba evoluindo para o abandono da escola e a não conclusão do ensino básico, com reflexos nefastos por toda sua vida futura.

O Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador, elaborado pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) – da qual participamos em representação à CNA – alerta para essa questão: quanto mais cedo o indivíduo começa a trabalhar, menor é seu salário na fase adulta. Isso ocorre, em grande parte, devido ao baixo rendimento escolar e ao comprometimento no processo de aprendizagem; é um ciclo vicioso que limita as oportunidades de emprego aos postos que exigem baixa qualificação e, por conseguinte, com baixa remuneração, perpetuando a pobreza e a exclusão social.



Nesse contexto, o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) – do qual também participamos em representação à CNA – lançará, no próximo dia 12 de junho, a campanha “*Criança não deve trabalhar, infância é para sonhar*”, com o objetivo de sensibilizar e motivar uma reflexão sobre as consequências do trabalho infantil e a importância de garantir, às crianças e aos adolescentes, o direito de brincar, estudar e sonhar, vivências que são próprias da infância e da adolescência, e que contribuem decisivamente para o seu salutar desenvolvimento.

Para conhecer a campanha, basta acessar www.fnpeti.org.br/12dejunho.

(Dra. Vânia Gomes Ataídes da Silva – AJ/CNA)

Fique
por DENTRO

Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 07/05, reunião extraordinária da CTPP para aprovação da atualização da NR 12, que trata sobre máquinas e implementos. A redação proposta trouxe um novo modelo de normativo, em consonância com a legislação internacional, e promove maior integração com as demais Normas Regulamentadoras.

Instituto Pensar Agropecuária (IPA) – Dr. Frederico Melo e Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – No dia 07/05, ocorreu a 3ª Reunião da Comissão Trabalhista do IPA, ocasião em que foram elencadas as dificuldades e desafios oriundos de normativos do Ministério da Economia. Já no dia 24/05, também no IPA, foi realizada, pela manhã, reunião para debater a proposta de nova portaria para tratar sobre o conceito de trabalho análogo à de escravo, assim como o cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores à condições análogas à escravidão. Na ocasião foi finalizado o texto, que passará por ajustes e será encaminhado pela Frente Parlamentar da Agricultura – FPA. Ainda na mesma data (24/05), à tarde, realizou-se a 4ª Reunião da Comissão Trabalhista do IPA, com o escopo de consolidar entendimento sobre o Anexo III da NR 15.

Encontro Técnico Senar Forte: O Conhecimento em Diferentes Perspectivas – Dr. Frederico Toledo Melo (AJ/CNA) – Ocorreu no dia 09/05, na FAMASUL, em Campo Grande/MS, o evento “**Encontro Técnico Senar Forte: O Conhecimento em Diferentes Perspectivas**”, onde ministramos a palestra “*eSocial no Meio Rural*”.

Comissão Permanente Nacional Rural (CPNR) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Em 14/05, realizou-se a 49ª Reunião da CPNR, onde foi discutida proposta de alteração dos itens da NR 31 que tratam sobre Equipamento de Proteção Individual – EPI e dispositivos de proteção pessoal, tendo sido aprovado um texto que traz mais segurança jurídica aos empregadores, uma vez que foram reorganizados os itens na norma vigente, diferenciando o que é EPI e o que é de dispositivo de proteção pessoal, visando evitar autuações com base na NR 6, que trata de EPI, quando se está falando sobre proteção pessoal não qualificável como EPI. O texto será submetido à CTPP no início de junho, para publicação posterior.

Associação Nacional dos Médicos do Trabalho (ANAMT) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Ocorreu, no dia 15/05, a abertura do 17º Congresso da ANAMT, que teve como tema “*Valores essenciais frente às transformações do trabalho: hoje e amanhã*”. A CNA foi convidada para participar da abertura do Congresso, ante sua participação na CTPP. No evento de abertura, foram lembradas as vítimas de Brumadinho e ressaltada a importância do papel do médico do trabalho.



Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) – Dr^a. Vânia Silva (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 21/05, a 1^a Reunião Extraordinária da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil – CONAETI, convocada para tratar da importância da recriação do Colegiado, face ao Decreto nº 9.759/2019.

Secretaria do Trabalho (Ministério da Economia) - Dr Frederico Melo (AJ/CNA) – Em 22/05, foi realizada reunião extraordinária para divulgar a Carteira do Trabalho (CTPS) Digital e as propostas de desburocratização na RAIS, no CAGED e no Seguro Desemprego.

GT Confederativo do eSocial - Dr Frederico Melo (AJ/CNA) – Ocorreu, no dia 23/05, a 30^a Reunião do GT Confederativo, ocasião em que foram elencadas as dificuldades e desafios, bem como debatidas as demandas de desburocratização.

Conselho Nacional de Previdência (CNP) – Dr^a. Vânia Silva (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 30/05, a 260^a Reunião Ordinária do Conselho Nacional de Previdência - CNP, ocasião em que foi apresentada a Reforma da Previdência para os militares estaduais, bem como estudo sobre idades de concessão e duração média das aposentadorias.

NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Governo vai modernizar Normas Regulamentadoras de saúde e segurança do trabalho

Secretário Especial de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, disse que simplificação vai aumentar a produtividade e competitividade das empresas.

As Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho vão passar por um amplo processo de modernização. O anúncio foi feito pelo secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, Rogério Marinho, na abertura da 31^a edição do Fórum Nacional do Instituto Nacional de Altos Estudos (INAE), no Rio de Janeiro. “Trazer investimentos para o Brasil passa pela criação de um ambiente propício, acolhedor e saudável para quem vai empreender. Por isso a importância da desburocratização e da simplificação de regras”, afirmou.

Marinho explicou que toda a normatização na área de saúde e segurança no trabalho está sendo revista, com foco na desregulamentação e na simplificação. O secretário destacou que a situação atual prejudica diretamente a produtividade das empresas e a capacidade de o Brasil competir com outros países. “Hoje, há custos absurdos em função de uma normatização absolutamente bizantina, anacrônica e hostil”, disse.

A primeira norma a ser revista será a NR-12, que trata da regulamentação de maquinário, abrangendo desde padarias até fornos siderúrgicos. A previsão é de que a nova NR do setor seja entregue em junho.

A modernização atingirá todas as NRs e outras regras. “Existem quase 5 mil documentos infralegais, portarias, instruções normativas, decretos da década de 1940 que ainda são utilizados para nossa fiscalização, de forma arbitrária”, salientou. Com as alterações, também devem ser uniformizados os procedimentos, para evitar diferenças na fiscalização entre os estados. “Hoje não há uniformização de procedimentos, não há nitidez nesse processo, não há clareza e não há transparência”, pontuou.



Um pequeno empresário, por exemplo, chega a ser submetido a 6,8 mil regras distintas de fiscalização, destacou Rogério Marinho. *“É impossível que ele entenda e se adeque a essas regras. Nossa ideia é reduzir isso em 90%”,* disse.

Processo virtuoso - Segundo o secretário, a modernização das NRs faz parte de um processo virtuoso, que tem a integridade fiscal como espinha dorsal, rumo à retomada do crescimento. Essa integridade, porém, depende da redução do déficit fiscal. *“A reestruturação fiscal é o que dá previsibilidade e segurança jurídica e permite buscar as parcerias necessárias para que o País saia da situação em que se encontra”,* destacou.

De acordo com Rogério Marinho, isso só será possível com a aprovação das mudanças no sistema previdenciário, previstas na Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 06/2019, apresentada pelo governo ao Congresso em 20 de fevereiro.

Ele lembrou que o resgate da saúde das contas públicas é importante principalmente a população mais pobre e mais frágil, porque o desequilíbrio fiscal reduziu a capacidade do governo de atender às demandas da sociedade. A meta é permitir mais investimentos públicos em áreas como saúde, educação e segurança.

O secretário observou que o governo está cumprindo seu papel de gestor na modernização do setor previdenciário, mostrando que os trabalhadores terão de trabalhar um pouco mais e pagar um pouco mais, mas com a certeza do pagamento das aposentadorias no futuro. *“Mas quem tem mais, vai pagar mais, e quem tem menos, paga menos. Essa é a essência, a mensagem que está inserida no processo”,* destacou.

Marinho ressaltou a importância dos debates que estão sendo promovidos pela Comissão Especial da Câmara dos Deputados que analisa a Nova Previdência. O secretário está otimista. *“Agora, na Câmara, haverá vários debates sobre o tema, com pontos de vista diferentes, e não tenho dúvida de que, no fim de maio ou princípio de junho, ela estará votando o relatório”,* afirmou.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

SESMT: em nome da prevenção de acidentes e doenças no ambiente laboral

Criação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho nas empresas com 50 empregados ou mais é exigência da Norma Regulamentadora (NR) nº 4; divulgação das NRs é um dos destaques da CANPAT 2019

A criação do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) é uma exigência da Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4). O objetivo é claro e está definido no próprio nome do serviço: promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador em seu ambiente laboral. A divulgação das NRs é um dos destaques da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT) 2019, iniciativa da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia lançada em abril e que se estenderá até o fim do ano.

A equipe do SESMT é formada por médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar ou técnico em enfermagem do trabalho. A dimensão do serviço é dada tanto pelo risco da atividade principal da empresa quanto pelo total de empregados.

José Almeida, auditor-fiscal e coordenador da CANPAT, explica: *“a NR-4 possui os quadros I e II, que indicam o quantitativo mínimo de profissionais para compor o SESMT”.* *“Não é toda empresa que tem que*



ter SESMT. De modo geral, quanto maior o risco da atividade do estabelecimento e o número de empregados, maior será a probabilidade de uma empresa ter SESMT e com mais membros”, destaca.

Uma empresa de grau de risco quatro, com 50 a 100 trabalhadores, terá um SESMT formado por, ao menos, um técnico de segurança do trabalho. Se a organização tiver mais de 3.500 empregados, deverá ter 10 técnicos de segurança do trabalho, além de três engenheiros de segurança do trabalho, um auxiliar de enfermagem do trabalho, um enfermeiro do trabalho e um médico do trabalho. Estabelecimentos empresariais com qualquer classificação de grau de risco e com menos de 50 empregados estão desobrigados de constituir o SESMT.

O SESMT é obrigatório, e as empresas que infringem as regras da NR-4 estão sujeitas a multas. “A inspeção do trabalho mantém fiscalização permanente das atividades relacionadas ao SESMT, devido à sua importância na prevenção de acidentes e de doenças do trabalho”, ressalta Almeida. Segundo ele, as atividades do serviço são essencialmente preventivas, e compete aos integrantes desempenharem importantes funções.

A equipe do SESMT aplica conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente laboral e se responsabiliza tecnicamente pela orientação para o cumprimento das normas de segurança e saúde. Cabe também aos profissionais promoverem atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, por meio de campanhas e de programas de duração permanente. “Eles esclarecem e conscientizam os empregadores sobre acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, estimulando-os em favor da prevenção”, reforça Almeida.

CANPAT – Incentivar a adoção de medidas preventivas e conscientizar a população sobre a importância da proteção contribuem para a queda dos índices de acidentes de trabalho. Por isso, o governo federal lançou a CANPAT, em 3 de abril. O tema é “Gestão de Riscos Ocupacionais – O Brasil contra acidentes e doenças do trabalho”. Ao longo do ano serão realizadas atividades em todo o país para fomentar a cultura de prevenção no trabalho.

No Brasil foram registrados, nos últimos cinco anos, 611 mil acidentes de trabalho por ano, em média. Destes, 14 mil com sequelas permanentes e 2,3 mil fatais. Embora preocupantes, os números vêm se reduzindo e isso pode refletir o avanço das medidas preventivas. Contudo, especialistas acreditam que essa redução também está associada à queda nos níveis de atividade econômica. A taxa de incidência de acidentes caiu de 21,64 para cada mil trabalhadores, em 2009, para 13,74 por mil, em 2017. A taxa de mortalidade também diminuiu, passando de 7,55 para 5,24 por 100 mil trabalhadores.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

Consulta à obrigatoriedade ao eSocial e à DCTFWeb já está disponível

A ferramenta foi disponibilizada no módulo web do eSocial

Já está disponível a ferramenta de consulta à obrigatoriedade ao eSocial e à DCTFWeb. Com essa ferramenta, o contribuinte pessoa jurídica pode consultar quando começa a obrigatoriedade do envio das informações ao eSocial para a sua empresa, bem como o mês de início da

obrigatoriedade da transmissão da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais – DCTFWeb.

Para acessar a consulta, o contribuinte deve acessar o Portal WEB



(<https://portal.esocial.gov.br>), fazer o login utilizando certificado digital – ou código de acesso, para os contribuintes autorizados a usar esse tipo de acesso –, clicar na aba: Empregador/Contribuinte > Consulta Obrigatoriedade.

Importante: Os contribuintes do grupo 4, ao tentarem realizar o login, já receberão a informação do início da obrigatoriedade ao *eSocial* e à DCTFWeb, não sendo necessário o efetivo acesso ao sistema.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

Empresas devem atualizar o CNAE conforme Instrução Normativa RFB 1.867/2019

Empresas com CNAE inexistentes na nova portaria - e que não atualizaram o eSocial com o novo código - estão recebendo mensagem de erro (301 ou 234) ao tentar fechar a folha de pagamento (evento S-1299)

A tabela de códigos CNAE utilizada pelo *eSocial* foi atualizada em janeiro/2019. O código CNAE a ser preenchido nos eventos de tabela de Estabelecimentos (S-1005) deve respeitar o Anexo I da Instrução Normativa RFB 971/2009, com as alterações da Instrução Normativa RFB 1867/2019. Essa orientação foi publicada no portal do eSocial 01/03/2019, na Nota Técnica 11/2019.

Com relação aos códigos de CNAE

- Os códigos criados pela Instrução Normativa RFB 1867/2019 possuem início de vigência no eSocial em 01/01/2019;
- Os códigos com alteração de descrição pela Instrução Normativa RFB 1867/2019 tiveram término de vigência em 31/12/2018 (descrição anterior) e início de vigência em 01/01/2019 (descrição atual); e
- Os códigos que deixaram de existir pela Instrução Normativa RFB 1867/2019 têm término de vigência no *eSocial* em 31/03/2019. A partir do mês de abril, o evento S-1005 deve ter o CNAE atualizado.

Orientações

Dessa forma, caso o código CNAE cadastrado anteriormente não conste no Anexo I da IN 1867/2019, o empregador deverá enviar um evento S-1005 preenchendo o grupo “Nova Validade” com data de início em abril e informando o CNAE atualizado. Depois de atualizar as tabelas de estabelecimentos, o empregador deverá reenviar o evento de fechamento da folha (S-1299).

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

Tempo de contribuição e idade mínima são pilares da reforma da Previdência

Apresentada para promover uma série de mudanças no sistema previdenciário brasileiro, a proposta de reforma da Previdência (PEC 6/2019) já está sendo modificada no Congresso Nacional. Mas o governo não parece disposto a abrir mão de ao menos três itens: a idade mínima para aposentadoria, o tempo mínimo de contribuição e a progressão das alíquotas para servidores e trabalhadores da iniciativa privada.

A equipe técnica do Ministério da Economia alega que a maior parte de economia de R\$ 1,2 trilhão, prevista



com reforma da Previdência virá desses pontos, juntamente com o fim da aposentadoria que leva em conta somente o tempo de contribuição. O diretor-executivo da Instituição Fiscal Independente do Senado (IFI), Felipe Salto, lembra que tais questões são de fato o cerne da proposta e devem ser analisadas com muito cuidado pelos parlamentares.

— A regra de idade mínima, por exemplo, é o coração da reforma porque fará as pessoas se aposentarem com idade um pouco maior. E não é nada absurdo: 65 e 62 anos. Pela PEC, haverá uma correção dessas idades mínimas pela evolução da sobrevida. Se a sobrevida do brasileiro for aumentando, essa idade mínima vai aumentando ao longo do tempo, o que é uma coisa inteligente. Mas é preciso melhorar a redação disso lá na proposta, pois da forma como foi colocada está um pouco difícil de entender isso lá — avalia o economista.

Idade mínima

A proposta do governo Jair Bolsonaro decreta o fim da aposentadoria somente por tempo de contribuição. Os trabalhadores da iniciativa privada e do setor público terão de ter idade mínima de 62 anos para as mulheres e 65 anos para os homens. O governo alega que a iniciativa vai combater as aposentadorias precoces, que beneficiam principalmente os mais ricos, que atualmente se aposentam mais cedo.

Tempo de contribuição

O tempo mínimo de contribuição passará dos atuais 15 para 20 anos, tanto para homens quanto para mulheres do setor privado. Na área pública, o tempo mínimo de contribuição foi fixado em 25 anos para homens e mulheres, sendo exigidos ainda 10 anos no serviço público e cinco anos de atuação no cargo.

Além disso, para ter o direito de se aposentar com 100% de seu benefício, o segurado vai ter de contribuir 40 anos para o sistema previdenciário. Para quem contribuir menos, haverá uma tabela progressiva. A regra vale tanto para o INSS quanto para o regime dos servidores públicos. A intenção do governo é fazer o trabalhador a contribuir por mais tempo se não quiser evitar perdas.

Desse modo, após 20 anos de contribuição, o trabalhador terá direito a 60% do valor do benefício. A partir daí, aumentam-se 2% a cada ano trabalhado. Quem contribuir por 21 anos, por exemplo, garante 62% do benefício integral; quem contribuir 22 anos, fica com 64%, e assim por diante. Técnicos do Ministério da Economia garantem que quem tiver mais de 40 anos de contribuição receberá mais de 100% do valor do benefício a que teria direito.

Alíquotas

A reorganização das alíquotas previdenciárias tanto para o setor público quanto para a iniciativa privada é outro ponto que vem sendo defendido com vigor pelos governistas. O aumento na contribuição por diferentes faixas salariais é certo. A regra, conforme o governo, é cobrar mais de quem ganha mais.

Assim, no setor privado, por exemplo, as alíquotas vão variar de 7,5% a 11,68%, calculadas conforme a faixa salarial do trabalhador. Atualmente, o valor é de 8% a 11%, calculado sobre todo o salário. Para os servidores públicos, as alíquotas iniciarão em 7,5% para quem ganha até um salário mínimo por mês e poderá chegar a 22% para os que ganham acima de R\$ 39 mil. Hoje em dia, a alíquota é única de 11% independente do valor do salário.

Regra de cálculo: tempo de contribuição x valor do benefício a ser recebido

Tempo (anos)	% do benefício
20	60
21	62
22	64
23	66
24	68
25	70
26	72
27	74
28	76
29	78
30	80
31	82
32	84
33	86
34	88
35	90
36	92
37	94
38	96
39	98
40	100
41	102
42	104
43	106
44	108
45	110



Comparativo de alíquotas

Atual	
Faixa salarial	Alíquota calculada sobre todo o salário
Até R\$ 1.751,81	8%
De R\$ 1.751,82 a R\$ 2.919,72	9%
De R\$ 2.919,73 até R\$ 5.839,45	11%

PEC 6/2019	
Faixa salarial	Alíquota efetiva calculada sobre cada faixa salarial
Até 1 salário mínimo	7,5%
R\$ 998,01 a R\$ 2 mil	7,5% a 8,25%
R\$ 2.000,01 a R\$ 3 mil	8,25% a 9,5%
R\$ 3.000,01 a R\$ 5.839,45	9,5% a 11,68%

Alíquota progressiva: exemplo 1

Trabalhador privado (INSS) que recebe R\$ 1.250 (pouco mais de 1 salário mínimo)

Atual		
Salário	Alíquota	Contribuição
R\$ 1.250	8%	R\$ 100

PEC 6/2019		
Faixa salarial	Alíquota incidente na faixa	Contribuição
R\$ 998	7,5%	R\$ 74,85
R\$ 452	9%	R\$ 22,68
Total: R\$ 1.250	Alíquota efetiva: 7,8%	Contribuição final: R\$ 97,53

Alíquota progressiva: exemplo 2

Trabalhador da iniciativa privada que ganha R\$ 5,8 mil (teto do INSS)

Atual		
Salário	Alíquota	Contribuição
R\$ 5.839,45	11%	R\$ 642,33

PEC 6/2019		
Salário	Alíquota efetiva após progressividade	Contribuição
R\$ 5.839,45	11,68%	R\$ 682,54

Comparativo de alíquotas de servidores públicos

Atual	
Faixa salarial	Alíquota efetiva
Ingresso até 2013 sem adesão à Funpresp	11% sobre todo o vencimento
Ingresso a partir de 2013	11% até o teto do RGPS

PEC 6/2019	
Faixa salarial	Alíquota efetiva
Até 1 salário mínimo	7,5%
R\$ 998,01 a R\$ 2 mil	7,5% a 8,25%
R\$ 2.000,01 a R\$ 3 mil	8,25% a 9,5%
R\$ 3.000,01 a R\$ 5.839,45	9,5% a 11,68%
R\$ 5.839,46 a R\$ 10 mil	11,68% a 12,86%
R\$ 10.000,01 a R\$ 20 mil	12,86% a 14,68%
R\$ 20.000,01 a R\$ 39 mil	14,68% a 16,79%
Acima de R\$ 39 mil	+ de 16,79%

Alíquota progressiva: exemplo 3

Trabalhador do serviço público que ganha R\$ 10 mil (RPPS*)

Atual		
Salário	Alíquota	Contribuição
R\$ 10.000	11%	R\$ 1.100

PEC 6/2019		
Salário	Alíquota efetiva após progressividade	Contribuição
R\$ 10.000	12,86%	R\$ 1.286

*Quem ingressou no serviço público até 3/2/2013 e não aderiu ao novo regime previdenciário dos servidores

Debates

Apesar de a proposta ainda estar na Câmara dos Deputados, os senadores já debatem o texto. Oposicionistas e governistas acreditam que regras referentes à aposentadoria rural e ao Benefício de Prestação Continuada (BPC) serão bastante reformuladas ou mesmo retiradas da PEC. Quanto aos temas considerados centrais, não há a mesma convicção.

— A aposentadoria rural e BPC sairão da reforma, até porque não se trata de previdência, mas de assistência. A própria Câmara já vai excluir do texto esses dois pontos. Sobre os demais, é importante discutirmos; mas é importante as pessoas saberem que alguém paga a conta. Precisamos ver de onde vem o recurso. Se todos vão pagar por alguns ou se todos vão pagar um pouco mais. É uma discussão que precisa ser feita. Em relação às alíquotas, por exemplo, se tem contribuição maior é porque o benefício é maior.



Agora quem vai pagar essa conta se a alíquota for menor? Quem ganha dois ou três salários? Então a gente precisa discutir muito — afirma um dos vice-líderes do governo no Senado, Izalci Lucas (PSDB-DF).

O vice-líder do PT, Rogério Carvalho (PT-SE), avisa que há alguns pontos inegociáveis, como o BPC, a aposentadoria rural, a desconstitucionalização da seguridade e a adoção do sistema de capitalização para quem ganha até o teto do Regime Geral de Previdência.

— Esses pontos não discutimos. É questão fechada para o Partido dos Trabalhadores. Os demais pontos como estão, se não combinar tempo de contribuição com idade, também fica difícil a negociação. Portanto, é preciso que o debate ocorra para que nós possamos fazer uma manifestação de forma objetiva dessas outras questões — adverte.

Notícia retirada do sítio da Agência Senado Notícias

Projetos para pessoas com deficiência, gestantes e idosos estão na pauta da CDH



Na pauta da Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa foram apreciados quatro projetos voltados para pessoas com deficiência. Um deles, o PL 1.254/2019, da senadora Mara Gabrilli (PSDB-SP), possibilita que as despesas com próteses, órteses e tecnologias assistivas sejam deduzidas da base de cálculo do Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF).

Outro projeto da senadora estabelece a concessão de passe livre às pessoas com deficiência comprovadamente carentes no transporte de passageiros terrestre ou aéreo, sob responsabilidade direta ou indireta da União (PL 1.252/2019). Dessa forma, não mais poderá ser recusado

o acesso da pessoa pobre com deficiência em ônibus leito ou semileito, por exemplo, nem será impedida de viajar em aeronave, quando tal viagem significar sua melhor ou única opção.

Também de Mara Gabrilli é o PL 1.236/2019 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei 5.452, de 1943, para garantir ao empregado que tenha filho com deficiência, o direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Pode ser votado ainda o PLS 294/2016, que obriga as autoescolas a oferecerem carros adaptados para pessoas com deficiência. A proposição, do senador Romário (Pode-RJ), determina que os Centros de Formação de Condutores providenciem, para cada 20 veículos de sua frota, um modelo adaptado que tenha ao menos câmbio automático, direção hidráulica ou elétrica, vidros elétricos e comandos manuais de freio e de embreagem.

Gestantes

A pauta também inclui proposições que atendem às mulheres grávidas ou que estejam amamentando. É o caso do PLS 254/2017, do senador Paulo Paim (PT-RS), que revoga dispositivo da reforma trabalhista aprovada há um ano e meio para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres.

Já o PLS 429/2018, do senador Ciro Nogueira (PP-PI), assegura às estudantes matriculadas em ensino superior o acompanhamento remoto das aulas a partir do oitavo mês de gestação.



Idosos

Projeto do senador Veneziano Vital do Rêgo (PSB-PB) cria o Fundo Nacional de Habitação de Interesse Social (FNHIS) e institui o Conselho Gestor do FNHIS, para tratar de habitação destinada a idosos.

O PL 863/2019 reserva a idosos carentes 20% dos recursos do fundo para implementação de conjuntos habitacionais.

Outros itens

Entre os 30 itens da pauta ainda estão incluídas sugestões legislativas como a que determina a retificação de registro civil de transexuais (SUG 66/2017), além de dez requerimentos.

Notícia retirada do sítio da Agência Senado

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres

A maioria dos ministros seguiu o voto do relator, ministro Alexandre de Moraes, de que a alteração implementada na CLT viola direitos constitucionais como a proteção à maternidade e a integral proteção à criança.



O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), por maioria de votos, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 para declarar inconstitucionais trechos de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses. Para a corrente majoritária, a expressão “*quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher*”, contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança.

A ação foi ajuizada no Supremo pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos. A norma questionada admitia que gestantes exercessem atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo e que lactantes desempenhassem atividades insalubres em qualquer grau, exceto quando apresentassem atestado de saúde que recomende o afastamento. Tal permissão legal, segundo a entidade autora, afronta a proteção que a Constituição Federal atribui à maternidade, à gestação, à saúde, à mulher, ao nascituro, aos recém-nascidos, ao trabalho e ao meio ambiente de trabalho equilibrado. A eficácia dos dispositivos estava suspensa desde o fim do mês passado por liminar deferida pelo relator, ministro Alexandre de Moraes.

No início da sessão, em que se apreciou o mérito da ação, falaram na condição de “*amicus curiae*” os representantes da Confederação Nacional de Saúde (CNS), pela improcedência da ação, e da Central Única dos Trabalhadores (CUT), que defendeu a inconstitucionalidade dos trechos da norma.

Proteção à maternidade

O relator iniciou seu voto observando que, após a alteração legal, a norma passou a impor às grávidas e às lactantes o ônus de apresentar atestado de saúde como condição para o afastamento. Esse ônus, segundo o



ministro, sujeita a trabalhadora a maior embaraço para o exercício de seus direitos, sobretudo para aquelas que não têm acesso à saúde básica para conseguir o atestado.

Na avaliação do ministro, a norma está em desacordo com diversos direitos consagrados na Constituição Federal e deles derivados, entre eles a proteção à maternidade, o direito à licença-maternidade e a segurança no emprego assegurada à gestante, além de normas de saúde, higiene e segurança. Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre caracteriza-se como direito social protetivo tanto da mulher quanto da criança. *“A razão das normas não é só salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever também da sociedade e do empregador”*, assinalou.

Dessa forma, o ministro destacou que a alteração deste ponto da CLT feriu direito de dupla titularidade – da mãe e da criança. A seu ver, a previsão de afastamento automático da gestante ou da lactante do ambiente insalubre está absolutamente de acordo com o entendimento do Supremo de integral proteção à maternidade e à saúde da criança. *“A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, pela impossibilidade ou pela eventual negligência da gestante ou da lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido”*, afirmou.

Não procede, segundo o relator, o argumento de que a declaração de inconstitucionalidade poderia acarretar retração da participação da mulher no mercado de trabalho. *“Eventuais discriminações serão punidas nos termos da lei, e o próprio texto constitucional determina de maneira impositiva a proteção ao mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos”*, ressaltou. Para o ministro, também não procede o argumento do ônus excessivo ao empregador, pois a norma isenta o tomador de serviço do ônus financeiro referente ao adicional de insalubridade da empregada afastada. Com esses fundamentos, o relator votou pela confirmação da liminar deferida e pela procedência do pedido para declarar a inconstitucionalidade da expressão dos incisos II e II.

Retrocesso social

Em seu voto, a ministra Rosa Weber apresentou apanhado histórico legislativo dos direitos trabalhistas das mulheres no Brasil e no mundo. Segundo a ministra, contam-se 96 anos desde a primeira norma de proteção ao trabalho da gestante no país. Isso revela, a seu ver, quase um século de *“afirmação histórica do compromisso da nação com a salvaguarda das futuras gerações”*. A Constituição de 1988, por sua vez, priorizou a higidez física e mental do trabalhador ao exigir, no inciso XXII do artigo 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

A ministra afirmou ainda que a maternidade representa para a trabalhadora um período de maior vulnerabilidade devido às contingências próprias de conciliação dos projetos de vida pessoal, familiar e laboral. Dessa forma, os direitos fundamentais do trabalhador elencados no artigo 7º *“impõem limites à liberdade de organização e administração do empregador de forma a concretizar, para a empregada mãe, merecida segurança do exercício do direito ao equilíbrio entre trabalho e família”*. A alteração promovida pela Reforma Trabalhista, concluiu a ministra, implicou *“inegável retrocesso social”*.

Também votaram pela procedência da ação os ministros Edson Fachin, Luís Roberto Barroso, Luiz Fux, Carmen Lúcia, Ricardo Lewandowski, Gilmar Mendes, Celso de Mello e o presidente da Corte, ministro Dias Toffoli.



Divergência

Único a divergir, o ministro Marco Aurélio votou pela improcedência da ação ao argumento de que os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino. “*Toda proteção alargada ao gênero feminino acaba prejudicando o gênero*”, disse. Para ele, é razoável a exigência de um pronunciamento técnico de profissional da medicina sobre a conveniência do afastamento da trabalhadora. “*Os preceitos encerram a liberdade da prestadora de serviços e visam atender às exigências do mercado de trabalho, para não se criar óbice à contratação de mão de obra feminina*”, afirmou.

Notícia extraída do sítio do STF

Validade de norma coletiva que restringe direito trabalhista é tema de repercussão geral

O Supremo Tribunal Federal (STF) vai analisar a validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. A matéria teve repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual da Corte e é tratada no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, de relatoria do ministro Gilmar Mendes.

No caso dos autos, a Mineração Serra Grande S.A. questiona acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, ao manter decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 18ª Região (Goiás), afastou a aplicação de norma coletiva de trabalho que afastava o pagamento de horas de trajeto (*in itinere*) pelo tempo de ida ou de retorno do trabalho com veículo fornecido pela empresa.

No Supremo, a mineradora defende a manutenção do que foi pactuado em negociação coletiva e sustenta violação ao princípio da prevalência da negociação coletiva, contido no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, e ao da segurança jurídica, tendo em vista o possível temor dos empregados de firmar acordos diante do risco de ter sua validade negada pelo Poder Judiciário. A empresa diz que está localizada a apenas 3,5km da zona urbana, o que possibilitaria que o trajeto fosse ser feito a pé ou por outros meios de transporte.

Manifestação

Para o relator do recurso, ministro Gilmar Mendes, a matéria apresenta “*inegável relevância do ponto de vista social, econômico ou jurídico*” e a controvérsia transcende os interesses subjetivos da causa, já que a correta interpretação do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal é tema recorrente nos tribunais trabalhistas brasileiros. Segundo o relator, a questão tem gerado insegurança sobre a validade e o alcance do pactuado em convenções e acordos coletivos em face das normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Por essas razões, reconheceu a repercussão geral da matéria constitucional. Nesse ponto, a manifestação do relator foi seguida por unanimidade.

Mérito

Quanto ao mérito do recurso, o ministro Gilmar Mendes destacou que o STF firmou entendimento no sentido de reconhecer a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, ainda que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas. “*Entretanto, cumpre destacar que redução ou limitação dos direitos trabalhistas pelos acordos coletivos deve, em qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados*”, explicou. Ele se manifestou pela reafirmação a jurisprudência do Supremo e pelo provimento do recurso da empresa. Nesse ponto, no entanto, o relator ficou vencido e o recurso será submetido a julgamento no Plenário físico ainda não foi definida.

Notícia extraída do sítio do STF



Suspensa decisão que permitia desconto de contribuição sindical sem manifestação do empregado

Para a ministra Cármen Lúcia, relatora da Reclamação 34889, é plausível a alegação de que o TRT da 4ª Região descumpriu o decidido pelo STF na ADI 5794, em que foi assentada a constitucionalidade deste ponto da Reforma Trabalhista.



A Ministra Cármen Lúcia, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu liminar na Reclamação (RCL) 34889 para suspender decisão em que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) havia determinado que a Aeromatrizes Indústria de Matrizes Ltda. descontasse de seus empregados a contribuição para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul. Segundo a ministra, é plausível a alegação de que o TRT descumpriu o decidido pelo STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, em que foi assentada a constitucionalidade deste ponto da Reforma Trabalhista.

Assembleia

Em ação civil pública ajuizada na Justiça do Trabalho, o sindicato pedia o reconhecimento da obrigação da empresa de descontar o equivalente a um dia de trabalho a partir de março de 2018, independentemente de autorização individual. Negado o pedido em primeira instância, o TRT deu provimento ao recurso ordinário do sindicato e reconheceu que a autorização dada pela categoria em assembleia convocada especificamente para essa finalidade substitui o consentimento individual, “*pois privilegia a negociação coletiva*”.

Liberdade sindical

Na Reclamação, a Aeromatrizes sustenta que não se pode admitir que a contribuição sindical seja importa aos empregados, pois, de acordo com a Constituição da República, “*ninguém é obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a uma entidade sindical*”. Segundo a empresa, o STF, no julgamento da ADI 5794, concluiu pela constitucionalidade deste ponto da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), “*que privilegia os princípios da liberdade sindical, de associação e de expressão, entendendo que, para esta contribuição específica – sindical –, a autorização deve ser individual e expressa*”. Outro argumento foi o de que a Medida Provisória 873, de março de 2019, prevê expressamente que a autorização do trabalhador deve ser individual, expressa e por escrito.

ADI 5794

Ao decidir, a ministra Cármen Lúcia lembrou que, em junho do ano passado, o STF julgou improcedentes os pedidos formulados na ADI 5794 e assentou a constitucionalidade da nova redação dada pela Reforma Trabalhista aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratam da contribuição sindical. Segundo o redator do acórdão, ministro Luiz Fux, a Lei 13.467/2017 empregou critério homogêneo e igualitário ao exigir a anuência prévia e expressa para o desconto e, ao mesmo tempo, suprimiu a natureza tributária da contribuição.

No exame preliminar da Reclamação, a ministra, além da plausibilidade jurídica do argumento de descumprimento do entendimento do STF na ADI 5794, considerou a possibilidade de a empresa ser



obrigada a dar início aos descontos relativos à contribuição sindical.

Notícia extraída do sítio do STF

Dirigentes eleitos para sindicato não formalizado não conseguem estabilidade no emprego

O registro do sindicato no extinto Ministério do Trabalho é condição necessária para a estabilidade.

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao recurso ordinário de um grupo de empregados de uma empresa de Nossa Senhora do Socorro (SE), contra decisão desfavorável à sua pretensão de reconhecimento da estabilidade garantida aos dirigentes sindicais. Não ficou demonstrada, no caso, a existência de pedido de registro do sindicato no extinto Ministério do Trabalho, condição necessária para a reintegração.

Dispensa

Os empregados disseram, na reclamação trabalhista, que haviam sido dispensados sem justa causa logo após terem sido eleitos para a direção do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgico de Nossa Senhora do Socorro e Região (Sindmetal). O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Aracaju avaliou que eles detinham a garantia provisória e deferiu a antecipação de tutela para determinar a reintegração pedida. Na decisão, o juízo se baseou no estatuto, na ata de posse dos membros da diretoria e no comunicado em que o sindicato havia dado ciência da eleição à empresa.

Representatividade

A empresa, então, impetrou mandado de segurança ao Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) e sustentou que o Sindimetal jamais havia representado a categoria de seus empregados, cuja representação cabia ao Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas do Estado de Sergipe (Simese). Segundo a empresa, todas as convenções coletivas de trabalho e as rescisões de contratos foram firmadas ou homologadas pelo Simese e não houve qualquer registro de atuação do Sindimetal.

O TRT concedeu a segurança pleiteada pela empresa e cassou a decisão de primeiro grau em razão da ausência da formalização do pedido do registro sindical, levando os empregados a interpor o recurso ordinário examinado pela SDI-2.

Registro sindical

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Douglas Alencar Rodrigues. Segundo ele, para o reconhecimento da garantia provisória de emprego, prevista nos artigos 8º, inciso VIII, da Constituição da República, e 543, parágrafo 3º, da CLT, não basta o registro dos estatutos sindicais no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas.

O ministro assinalou que, de acordo com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a estabilidade alcança o empregado eleito dirigente de sindicato em processo de obtenção do registro sindical. “*Desse modo, a estabilidade sindical apenas existirá a partir do instante em que for formulado o requerimento no Ministério do Trabalho, pois a partir desse instante é que se instala a expectativa de aquisição da personalidade jurídica sindical*”, explicou. “*No período anterior ao pedido de registro há apenas uma associação civil, de caráter não sindical, ainda que a razão social adote a denominação ‘sindicato’*”.

A decisão foi por maioria. Ficaram vencidos os ministros Delaíde Miranda Arantes (relatora), Lelio Bentes Corrêa e Maria Helena Mallmann.

Notícia extraída do sítio do TST



Membro da Cipa perde estabilidade com o fim de obra de instalação energética

O término da obra equivale ao encerramento do estabelecimento comercial.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta à construtora de obras o pagamento da indenização substitutiva referente à estabilidade de um carpinteiro que integrava a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). A Turma seguiu o entendimento de que o término da obra equivale ao encerramento do estabelecimento empresarial.

Eleição

Na reclamação trabalhista, o carpinteiro disse que prestava serviços para a construtora, na construção das instalações da Xavantina Energética S.A., no município de Xanxerê, interior de Santa Catarina. Ele foi admitido em junho de 2014, eleito membro da CIPA em agosto do mesmo ano e demitido em agosto de 2015. O pedido era de reintegração ao emprego ou o pagamento da indenização substitutiva, por considerar ilegal a dispensa ocorrida quando era membro da CIPA.

Condenação

A empresa foi condenada pelo juízo de primeiro grau ao pagamento da indenização substitutiva, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC). Segundo o depoimento do preposto da empresa, quando a obra de Xanxerê terminou, a empresa começou nova obra em Itá e transferiu alguns empregados administrativos para lá, entre eles outro membro da CIPA.

Para o Tribunal Regional, as atividades da empresa continuaram normalmente após o encerramento da obra em que trabalhava o empregado, e essa situação não se equipara à extinção do estabelecimento comercial, que possibilitaria a manutenção do vínculo de emprego.

Dispensa legítima

No recurso ao TST, a construtora sustentou a legitimidade da dispensa do empregado em decorrência do encerramento da prestação de serviços. Segundo sua argumentação, o estabelecimento, local em que o empregado trabalhava na construção de uma pequena central energética, foi extinto.

Decisão

A relatora do recurso, ministra Maria Cristina Peduzzi, assinalou que, de acordo com o item II da Súmula 339 do TST, no caso de extinção do estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária e, portanto, não é possível a reintegração, nem devida indenização. E, nesse sentido, o entendimento do Tribunal é de que o término da obra equivale ao encerramento do estabelecimento empresarial.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Colhedora de laranjas será indenizada por falta de banheiro no local de trabalho

A fazenda não conseguiu demonstrar o cumprimento das normas trabalhistas.

Uma colhedora de laranja de Jacarezinho (PR) deverá receber R\$3 mil de indenização por danos morais por ter trabalhado em condições precárias na fazenda, em Santa Cruz do Rio Pardo (SP). Para a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, caberia ao empregador comprovar o cumprimento das normas



trabalhistas, a fim de evitar a condenação.

Laranjal

A trabalhadora rural foi contratada em outubro de 2009 no Paraná para prestar serviços na fazenda em São Paulo, distante cerca de duas horas e meia de Jacarezinho, onde morava. Segundo ela, o ônibus não tinha banheiro e não havia instalações sanitárias no local de trabalho, o que a obrigava a fazer refeições e necessidades fisiológicas no meio do laranjal.

O juízo da Vara do Trabalho de Jacarezinho negou o pedido de indenização, por entender que a trabalhadora deveria ter comprovado os fatos alegados. Segundo o juízo, o empregador juntou documentos comprobatórios de aquisições de mesas, cadeiras, banquetas, tendas e instalações sanitárias em quantidade suficiente para os trabalhadores. Assim, considerou implausível que o material não tivesse sido usado pelos empregados.

Prova dividida

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), os depoimentos foram divididos: as testemunhas da empregada mencionaram que não havia banheiro nem local apropriado para refeições, e as testemunhas do fazendeiro afirmaram que havia banheiros separados por sexo e local com bancos e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores. Diante disso, o TRT entendeu que caberia à colhedora de laranja comprovar sua versão dos fatos.

Ônus

O relator do recurso de revista da empregada, ministro Dezena da Silva, disse que o entendimento adotado pelo Tribunal Regional sobre o ônus da prova contraria os artigos 373 do Código de Processo Civil e 818 da CLT. “*Em relação às condições de segurança e saúde do trabalho no ambiente rural, a Norma Regulamentadora 31 do Ministério do Trabalho prevê a obrigação dos empregadores rurais de fornecer instalações sanitárias e local para descanso e refeição*”, observou. “*Assim, recai sobre a empregadora o ônus de comprovar o cumprimento das normas trabalhistas, para afastar as irregularidades apontadas pelo empregado e impedir eventual condenação por ato ilícito*”.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Montadora pagará diferença de intervalo intrajornada reduzido por meio de norma coletiva

Nos contratos anteriores à Reforma Trabalhista, a redução não é admitida.

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma montadora ao pagamento do valor total do intervalo intrajornada a um montador de São Bernardo do Campo (SP) que não usufruiu do período completo em razão de previsão em norma coletiva. De acordo com a jurisprudência do TST, em relação aos contratos de trabalho vigentes anteriormente à Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), como no caso, é inadmissível a redução do intervalo intrajornada previsto na lei por meio de norma coletiva.

Descanso

O empregado, que prestou serviços para a montadora durante 25 anos em vários turnos, afirmou, na reclamação trabalhista, que nunca havia usufruído o intervalo intrajornada de uma hora, como determina o artigo 71 da CLT.

Norma coletiva



Em sua defesa, a empresa sustentou que o intervalo havia sido reduzido para 45 minutos por meio do acordo coletivo firmado desde 1996 com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Disse, ainda, que a redução fora validada pela Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo e que a Portaria 42/2007 do extinto Ministério do Trabalho regulamentava e admitia a composição entre empregadores e empregados sobre a matéria.

Negociação

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo (SP) julgou improcedente o pedido de pagamento integral do intervalo. “A *redução do intervalo de uma hora decorreu de negociação coletiva, tendo por objetivo a adequação de turnos e a possibilidade de os trabalhadores saírem mais cedo ao final das jornadas*”, registrou o magistrado. A sentença foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

Jurisprudência

O relator do recurso de revista do montador, ministro Agra Belmonte, explicou que a jurisprudência do Tribunal (Súmula 437) não reconhece normas coletivas que reduzam o intervalo intrajornada em contratos de trabalho vigentes anteriormente à edição da Lei 13.467/2017. De acordo com o item II da súmula, o intervalo “*constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública*” e, portanto, não pode ser objeto de negociação coletiva. O item I, por sua vez, estabelece que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Complemento de auxílio-doença é mantido apesar de conflito entre normas

Regulamento interno superou convenção coletiva que limitava a vigência da complementação.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o banco a voltar a pagar a complementação de auxílio-doença a um bancário nos termos do regulamento interno da empresa enquanto ele estiver afastado por benefício previdenciário. Os ministros concluíram que a convenção coletiva que estabeleceu limite temporal para a supressão da complementação gerou alteração contratual lesiva ao empregado.

Limite

O bancário relatou que recebia o complemento com base no Regulamento de Pessoal de 1984, vigente na época de sua contratação, em 1988. Nos termos do documento, o empregado que comprovasse ao banco a concessão do auxílio-doença pelo órgão previdenciário poderia ter direito à complementação nas licenças superiores a 15 dias, sem limitação do período para a manutenção do acréscimo.

Em 2013, o bancário obteve o benefício no INSS. Mas, depois de 24 meses, o banco parou de pagar o complemento, apesar de o auxílio previdenciário ter continuado, com respaldo na convenção coletiva vigente na época da concessão do benefício, que previa a cessação do complemento 24 meses após o afastamento.

Na reclamação trabalhista, o bancário sustentou que as convenções e os acordos coletivos só poderiam estabelecer condições mais favoráveis, e não revogar vantagem estabelecida em regulamento anterior.

No entanto, o juízo da Vara do Trabalho de Olímpia (SP) e o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região



julgaram improcedente o pedido. Para o TRT, o regulamento não impõe o pagamento do complemento, mas apenas o permite. Assim, a norma interna da empresa deveria ser interpretada conforme a convenção coletiva, ou seja, aplicando-se o limitador de 24 meses.

Norma mais benéfica

O relator do recurso de revista do bancário, ministro Luiz José Dezena da Silva, assinalou que a revogação ou a alteração de vantagem prevista em cláusula regulamentar atinge somente os empregados admitidos após a alteração ou revogação (Item I da Súmula 51 do TST). A modificação do regulamento por meio de norma coletiva, portanto, não pode prejudicar o direito do empregado ao benefício já constituído. A mudança só é aceita se for mais benéfica, nos termos do artigo 468 da CLT.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Gestante consegue anular demissão e receberá verbas do período de estabilidade

Ela descobriu que estava grávida depois de pedir a demissão.

O Tribunal Superior do Trabalho reafirmou sua jurisprudência de que o momento do conhecimento da gravidez pelo empregador, ou mesmo pela gestante, não retira da empregada o direito à estabilidade provisória. O tema foi abordado pela Primeira Turma no julgamento do recurso de revista de uma auxiliar de serviços gerais que descobriu que estava grávida somente depois de pedir demissão.

Segundo o processo, a auxiliar trabalhou durante cinco meses para uma empresa de Duque de Caxias (RJ). Após a gestação, ela ajuizou a reclamação trabalhista informando que estava grávida na data da rescisão do contrato e pediu a anulação do pedido de demissão. A auxiliar ainda sustentou que não poderia ter sido demitida sem a homologação da dispensa pelo sindicato da categoria.

Boa-fé

A sentença do juízo da 38ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro foi desfavorável à empregada em relação à nulidade do pedido de dispensa. Segundo o juízo, ela havia tido ciência da gravidez em janeiro de 2015, mas só ajuizou a ação em outubro, e não havia informação de que teria comunicado o fato ao empregador, a fim de ser reintegrada.

Para o juízo, a conduta da auxiliar demonstraria o interesse apenas em receber a indenização do período de estabilidade sem ter que trabalhar, “*demonstrando que deixou de agir com a boa-fé objetiva após o fim do contrato de trabalho*”.

Irrelevante

A sentença foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), que justificou seu posicionamento com o fato de que foi a empregada que havia pedido demissão, e não a empregadora que a havia demitido e considerou irrelevante que, ao formalizar o pedido, a auxiliar ainda não soubesse da gravidez. Segundo o TRT, o artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) protege a empregada gestante contra a dispensa arbitrária ou injusta, “*mas não lhe assegura qualquer direito quando o pacto laboral se rompe por sua iniciativa*”. Sobre o argumento da necessidade da homologação pelo sindicato, o TRT entendeu que, como a empregada tinha menos de um ano ao ser desligada, a assistência do sindicato era dispensável.



Jurisprudência

No exame do recurso de revista, o relator, ministro Luiz José Dezena da Silva, destacou que, apesar de a rescisão contratual ter ocorrido pela livre vontade da empregada, o TST tem-se posicionado no sentido de que o momento do conhecimento da gravidez pelo empregador, ou mesmo pela própria gestante, não retira da empregada o direito a estabilidade. “*Esse direito visa à tutela, principalmente, do nascituro*”, afirmou.

Homologação

O relator ressaltou ainda que, de acordo com o artigo 500 da CLT, o pedido de demissão de empregado estável só é válido quando efetuado com assistência sindical ou autoridade competente. “*Por se tratar de empregada gestante portadora de estabilidade provisória, o reconhecimento jurídico do seu pedido de demissão só se completa com a assistência do sindicato profissional ou de autoridade competente, independentemente da duração do contrato de trabalho*”, afirmou.

Segundo o ministro, da mesma forma que o desconhecimento do estado gravídico não afasta o direito à estabilidade, “*também não afasta a necessidade de haver a assistência sindical como requisito de validade da rescisão de contrato de trabalho inferior a um ano formalizado com empregada gestante, ainda que por sua iniciativa*”.

Pela decisão, a empregada terá a demissão convertida em dispensa sem justa causa e a empresa terá de pagar a indenização substitutiva correspondente ao período estabilitário, da data da dispensa até cinco meses após o parto.

Notícia extraída do sítio do TST

Frigorífico consegue afastar multa por não preencher cota de pessoas com deficiência

As vagas foram informadas em jornais de grande circulação.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho invalidou a multa imposta ao frigorífico de Colatina (ES), em razão do não preenchimento da totalidade das vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas. A Turma seguiu o entendimento do Tribunal de que não é cabível a condenação quando a empresa empreender todos os esforços para a ocupação das cotas previstas em lei.

Esforços

O frigorífico sustentou que, apesar de ter adotado diversas medidas para a contratação de pessoas com deficiência, entre elas o contato com uma cooperativa local e a publicação de anúncio em jornal de grande circulação, encontrou dificuldade em conseguir no mercado profissionais com as condições exigidas. Disse que chegou a firmar um termo de ajustamento de conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT), a fim de preencher as vagas disponíveis. Por isso, pedia a anulação da multa aplicada pela fiscalização do trabalho.

Mera formalidade

O juízo do primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) mantiveram a multa, por entenderem que a empresa não havia demonstrado o empenho necessário para preencher os cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, uma vez que, das 94 vagas exigidas no artigo 93 da Lei 8.213/1991, apenas 14 haviam sido preenchidas. De acordo com o TRT, as providências adotadas (publicação em jornais de grande circulação e encaminhamento de correspondência ao Sine e ao Senai informando da abertura de vagas de emprego) foram meramente formais.



Jurisprudência

Ao examinar o recurso de revista do frigorífico, o relator, ministro Breno Medeiros, assinalou que, conforme a jurisprudência do TST, não é cabível a condenação pelo não preenchimento das vagas destinadas por lei às pessoas com deficiência ou reabilitados quando a empresa houver realizado todos os esforços possíveis para a sua ocupação e não conseguir contratar a cota mínima por motivos alheios à sua vontade.

Por unanimidade, a Turma invalidou a multa imposta mediante o cancelamento do auto de infração e qualquer efeito dele decorrente.

Notícia extraída do sítio do TST

Justiça do Trabalho julgará contribuição de empresa para previdência privada

A ação é contra a empresa, e não em desfavor da entidade de previdência privada.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a competência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de um eletricitário para que a companhia de energia elétrica contribua com valores para a previdência privada calculados sobre as diferenças salariais reconhecidas em juízo. A situação jurídica se distingue da que ocorre quando o empregado cobra da entidade de previdência privada o recebimento da complementação de aposentadoria, hipótese em que a competência é da Justiça Comum.

Competência

O juízo da 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte deferiu ao eletricitário o pagamento de diferenças salariais relativas às progressões horizontais na carreira e à integração dos abonos de desempenho na remuneração. No entanto, declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar o pedido de que a empresa contribuísse para a conta do empregado na entidade de previdência privada dos empregados da companhia, em relação aos créditos reconhecidos judicialmente.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) manteve a sentença, por entender que qualquer matéria relativa a complementação de aposentadoria deve ser julgada pela Justiça Comum. O fundamento do TRT foram as decisões do Supremo Tribunal Federal nos recursos extraordinários (REs) 586453 e 583050, em que o Plenário afastou a competência da Justiça do Trabalho por não haver relação trabalhista entre o associado e a entidade de previdência privada.

TST

No exame do recurso de revista, a relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, explicou que a diretriz fixada pelo Supremo se restringe à competência nos casos em que se discute o benefício da complementação de aposentadoria a ser pago pela entidade de previdência privada, e não se estende às contribuições devidas pelo empregador.

A ministra assinalou que cabe à Justiça do Trabalho julgar o recolhimento das contribuições devidas pelo empregador à previdência privada em relação às diferenças salariais deferidas em juízo. Esse entendimento, segundo a relatora, foi adotado pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST no processo E-ED-RR-10318-57.2015.5.03.0018, que tratou de caso semelhante. A SDI-1 é o órgão responsável por unificar a jurisprudência entre as Turmas do Tribunal.

Por unanimidade, a Oitava Turma deu provimento ao recurso e determinou o retorno do processo ao TRT, para prosseguir no julgamento.

Notícia extraída do sítio do TST



Industriário não precisa corrigir petição apresentada antes da Reforma Trabalhista

O juízo de primeiro grau tinha exigido pedido certo, determinado e com o respectivo valor.

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho cassou a ordem judicial que havia determinado a um industriário que acrescentasse à petição inicial de sua reclamação trabalhista a descrição da doença do trabalho alegada e o valor da pensão pedida. Segundo os ministros, essa determinação caracterizou exigência de adequação da peça às normas da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). No entanto, como o ato processual que deu início à ação ocorreu antes da vigência da lei, a petição deve cumprir apenas os requisitos vigentes na época de sua apresentação.

Reforma Trabalhista

Conforme o artigo 840, parágrafo 1º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, vigente desde 11/11/2017, a petição inicial deve conter, entre outros requisitos, a breve exposição dos fatos e o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, exigências que não existiam na redação anterior.

Emenda

A reclamação trabalhista foi ajuizada em maio de 2017 contra a empresa de eletrodomésticos. Na audiência de conciliação e julgamento, realizada em fevereiro de 2018, o industriário afirmou que tinha exames médicos para comprovar as doenças adquiridas na vigência do contrato. O juízo da Vara do Trabalho de Hortolândia (SP), então, determinou que ele emendasse a petição inicial para descrever e comprovar as patologias e registrar o valor da indenização pretendida.

Mandado de segurança

Contra essa determinação, o empregado impetrou mandado de segurança, sustentando que a ordem do juízo violou seu direito líquido e certo de ter a petição orientada apenas pelas normas vigentes na época da apresentação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região negou a segurança, por entender que não se tratava de ajuste à nova redação do artigo 840, mas de acréscimo de informações para instruir melhor o processo, de acordo com o poder do juiz de dirigir a instrução (artigo 321 do CPC). Segundo o TRT, o mandado de segurança também era incabível, pois ainda seria possível apresentar outros recursos para proteger o direito supostamente violado.

Adequação ilegal

A relatora do recurso ordinário, ministra Maria Helena Mallmann, considerou cabível o mandado de segurança, pois a ordem judicial era “*manifestamente ilegal e contrária à jurisprudência do TST*”. Ela observou ainda que o industriário teria ônus desproporcional para obter a reforma da decisão por outra via recursal.

Segundo a ministra, a aplicação das normas processuais previstas na CLT alteradas pela Reforma Trabalhista é imediata, mas atinge situações iniciadas ou consolidadas na vigência da lei revogada. Essa interpretação consta da Instrução Normativa 41 do TST, de 21/6/2018. “*A reclamação trabalhista ajuizada antes de 11/11/2017 é subordinada aos preceitos constantes no texto da CLT vigente até então*”, afirmou. “*Na época, a redação do artigo 840 era no sentido de que a petição inicial deveria conter uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante*”.



Por unanimidade, a SDI-2 deu provimento ao recurso para cassar a ordem judicial.

Notícia extraída do sítio do TST

Multa por descumprimento de sentença não se aplica à execução trabalhista

A CLT tem regras próprias para a fase de execução.

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu da condenação imposta às empresas de Belém (PA), a pena de multa no caso de descumprimento da sentença proferida na ação ajuizada por um carpinteiro. A fixação da multa prevista no Código de Processo Civil (CPC) não cabe neste caso, pois, segundo o relator do recurso, ministro Ives Gandra Martins Filho, a legislação trabalhista tem regras próprias para a fase de execução, que devem ser observadas.

Multa

Na sentença, o juízo da 19ª Vara do Trabalho de Belém havia determinado que o pagamento da condenação deveria ser feito no prazo de 48 horas a partir do trânsito em julgado, independentemente de intimação ou citação. Caso contrário, a omissão configuraria resistência injustificada à ordem judicial, com a incidência da multa equivalente a 20% sobre o valor da dívida prevista no artigo 601 do CPC de 1973, e violação ao dever processual (inciso V do artigo 14 do CPC de 1973), que também sujeita a parte ao pagamento de multa no mesmo percentual.

Construção jurisprudencial

A multa foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP) com base na sua jurisprudência sobre as condições para o cumprimento de sentenças. De acordo com o Tribunal Regional, “*por construção jurisprudencial*”, o juiz do trabalho da 8ª Região pode, com fundamento no artigo 832, parágrafo 1º, da CLT, estabelecer as condições para cumprimento da sentença que proferir.

Regras próprias

O relator do recurso, ministro Ives Gandra Filho, explicou que o artigo 880 da CLT estabelece regras próprias para a fase de execução, que devem ser observadas pelo magistrado. O dispositivo prevê a citação do executado para que cumpra a decisão ou o acordo “*no prazo, pelo modo e sob as cominações estabelecidas*” ou, quando se tratar de pagamento em dinheiro, “*para que o faça em 48 horas ou garanta a execução, sob pena de penhora*”. Assim, as normas genéricas da CLT adotadas como fundamentação pelo TRT não autorizam o magistrado a estipular multa no caso de o devedor não cumprir a obrigação no prazo.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Equívoco na classificação de documento no PJe não impede exame de recurso

As duas partes provaram que houve cerceamento do direito de defesa.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) que prossiga no julgamento dos recursos ordinários que haviam sido rejeitados em razão da classificação inadequada de documentos

no PJe. Segundo o colegiado, não há previsão legal para o não conhecimento do recurso com esse fundamento.



Registro inadequado

O caso se refere aos recursos ordinários apresentados pela empresa e por um empregado. As petições foram classificadas como "*Petição em PDF*" e "*Documento Diverso*", e não como "*Recurso Ordinário*". Para o TRT, não se trata de mera formalidade exigir a devida observância da Resolução 185/2017 do CSJT em relação à correta classificação da peça processual, e a classificação incorreta não pode ser suprida ou alterada para justificar a exclusão da responsabilidade exclusiva dos recorrentes.

Excesso de rigor

No recurso de revista, a empresa e o empregado sustentaram que a decisão do TRT violou os princípios do devido processo legal, do contraditório, da ampla defesa e da simplicidade processual e incorreu em "*excesso de rigor formal*". Argumentaram ser possível a identificação da minuta processual regularmente

interposta, pois foram preenchidos todos os dados essenciais à individualização, à classificação e à vinculação das peças ao processo.

Previsão

Ao analisar a questão, a Sexta Turma assinalou que o artigo 15 da Resolução CSJT 185/2017 registra a possibilidade de concessão pelo magistrado, se for o caso, de novo prazo para a adequada apresentação da petição. Por outro lado, não há na resolução previsão de não conhecimento de recurso na hipótese de o advogado da parte o registrar no sistema PJE de forma equivocada. Assim, o não conhecimento do recurso ordinário com fundamento não previsto em lei viola os princípios do contraditório e da ampla defesa (inciso LV do artigo 5º da Constituição da República) e desconsidera o princípio do máximo aproveitamento dos atos processuais.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

TST lança cartilha e vídeos sobre assédio moral

Material educativo reúne as principais informações para a prevenção de práticas abusivas no ambiente de trabalho.



No Dia Nacional de Combate ao Assédio Moral (02/05), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) lançou cartilha e vídeos de prevenção ao assédio moral.

O material educativo faz parte da campanha "*Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho Mais Positivo*".

O objetivo é retratar, em linguagem simples, situações do cotidiano de trabalho que podem resultar em assédio moral. "*A Justiça do Trabalho atua na solução de conflitos, mas é necessário falar sobre a prevenção desse mal que se verificou no ambiente de trabalho e que adoce grandemente as vítimas. É preciso orientar todos sobre a necessidade de trabalhar em ambiente de respeito mútuo e tratamento cordial*", enfatiza o ministro Brito Pereira.

Prevenção

A Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário a que milhares de pessoas recorrem quando têm seus direitos trabalhistas desrespeitados. Em muitos casos, o que se



busca é a reparação de danos decorrentes da exposição a situações humilhantes ocorridas repetidamente no ambiente de trabalho – o assédio moral, que pode levar ao adoecimento físico e psíquico.

“É um mal que contamina não só a vítima, mas toda a sua rede de relacionamento, o que inclui colegas, amigos e a própria família”, reforça o presidente do TST e do CSJT.

Em 2018, mais de 56 mil ações envolvendo assédio moral foram ajuizadas na Justiça do Trabalho. Mas o número pode ser maior, visto que muitas pessoas têm receio de denunciar práticas abusivas como esta.

Tipos

O material educativo aborda os diferentes tipos de assédio moral e retrata as situações mais comuns na rotina de trabalho.

Os vídeos ilustram os quatro principais tipos de assédio moral: vertical descendente (praticado por superior hierárquico), vertical ascendente (praticado por subordinado ou grupo de subordinados), horizontal (entre colegas) e institucional (praticado pela própria organização). A ideia é evidenciar que condutas abusivas não podem ser toleradas (Pare) e apresentar atitudes corretas para cada situação (Repare).

A cartilha busca conscientizar o leitor com exemplos práticos de situações que configuram assédio moral, detalhando causas e consequências. Também são apresentadas medidas para prevenir e combater o assédio moral de forma a tornar o ambiente de trabalho mais colaborativo, próspero e saudável.

Notícia extraída do sítio do TST

Inteligência artificial traz melhorias inovadoras para tramitação de processos no TST

Funcionalidades introduzidas no sistema Bem-te-Vi são inéditas na Justiça do Trabalho.

O sistema Bem-te-Vi, de gerenciamento de processos judiciais do Tribunal Superior do Trabalho que utiliza inteligência artificial, passou a contar com uma nova funcionalidade que permite a análise automática da tempestividade (observância de prazos) dos processos. A novidade é resultado do trabalho de uma equipe da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (Setin) do TST, que trabalhou durante 20 meses para desenvolver a ferramenta.

Segundo o secretário de TI, Humberto Magalhães Ayres, o projeto é *“inédito na Justiça do Trabalho”* e servirá para que os servidores dos gabinetes ganhem tempo na análise dos processos recebidos no TST.

“Quando chega ao gabinete, o processo exige uma leitura global que demanda muito tempo. Desenvolvemos, então, uma maneira de sinalizar para o responsável por esse exame a probabilidade de esses processos terem sido

interpostos dentro do prazo, por meio de cores”.

Intempestividade

Atualmente, cerca de 3% dos processos que chegam anualmente ao TST (10 mil ações) são considerados intempestivos, isto é, foram apresentados fora do prazo.

Desenvolvimento

A equipe responsável pelo desenvolvimento da ferramenta optou por trabalhar com softwares de código aberto e com a integração de sistemas já existentes, como o e Recurso, o Pje e o DEJT, a fim de obter informações e dados necessários para fazer os cruzamentos e, assim, criar a base para a nova funcionalidade.

Impedimentos

A próxima fase do projeto é incluir alertas para indicar os impedimentos dos ministros do TST no julgamento de determinado processo no sistema Bem-te-Vi. O gabinete da ministra Maria Cristina



Peduzzi está sendo utilizado como projeto piloto. “Já temos mais de dois mil impedimentos cadastrados na nossa base de dados. Vamos ganhar muito tempo com esse passo, e a expectativa é que essa funcionalidade esteja em funcionamento em dois ou três meses”, detalhou Humberto Ayres.

Bem-te-vi

O primeiro módulo do programa Bem-te-vi foi lançado em outubro de 2018 pelo presidente do TST, ministro Brito Pereira. O sistema, desenvolvido a partir de inteligência artificial, conta com diversos filtros que permitem saber, por exemplo, quantos processos estão relacionados a determinado tema, há quanto tempo essas ações chegaram ao gabinete ou se o número de julgados está de acordo com as metas estabelecidas pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Notícia extraída do sítio do TST

Ouvidoria do TST conta com dois canais telefônicos para atendimento ao público

É possível fazer consultas por aparelhos fixos ou celulares.

A Ouvidoria do Tribunal Superior do Trabalho conta com dois números de telefone para atendimento a advogados, estudantes de Direito, partes em processos e público em geral: a ligação gratuita para o número 0800-644-3444, opção 9, para telefonia fixa, e a ligação comum para o número (61) 3043-4300, na opção 7, para telefonia fixa e móvel. O atendimento é feito de segunda a sexta-feira, das 8h às 18h.

Confira os canais de atendimento telefônico da Ouvidoria do TST e do CSJT

0800-644-3444 (telefone fixo) ➔ Opção 9

(61) 3043-4300 (telefone fixo e móvel) ➔ Opção 7

Canais

Dúvidas, críticas, sugestões, denúncias e elogios também podem ser enviados pelos outros canais disponíveis: formulário eletrônico, e-mail, cartas enviadas pelos Correios e atendimento presencial no prédio do TST, em Brasília. Para dúvidas e manifestações, há também a possibilidade de contato por meio do perfil do TST no Facebook.

História

A Ouvidoria do TST existe há 16 anos. Atualmente, 23 servidores, prestadores de serviço e estagiários se organizam para atender a uma demanda média de 1.500 pedidos por mês. Desde 2003, o serviço já atendeu a mais de 300 mil demandas, recebidas por meio dos vários canais existentes.

Respostas

A Ouvidoria do TST não presta assistência jurídica, não faz manifestações sobre matéria processual nem recebe denúncias de fatos que constituam crimes, tendo em vista as competências institucionais do Ministério Público e das polícias, previstas na Constituição da República.

Os atendentes são treinados para passar informações sobre os serviços prestados pelas unidades administrativas do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e registrar pedidos de acesso à informação com fundamento na Lei 12.527/2011.

Notícia extraída do sítio do TST



PUBLICAÇÕES DE MAIO/2019

- Solução de Consulta Cosit nº 155/2019, de 16 de maio de 2019 – Receita esclarece sobre a contribuição previdenciária substitutiva do produtor rural pessoa jurídica e pessoa física.
- Decreto 9.812, de 30 de maio de 2019 – Altera o Decreto 9.759/2019, que extingue e estabelece diretrizes, regras e limitações para colegiados da Administração Pública Federal.

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