

INFORME JURÍDICO 2019

8º EDIÇÃO



Sindesp MG

Sindicato das Empresas de Segurança
e Vigilância do Estado de Minas Gerais



INFORME JURÍDICO 2019

8º EDIÇÃO



INDÍCE

Falta de fiscalização enseja responsabilidade subsidiária do ente público por débitos trabalhistas.....	05
Governo Federal simplifica regras do planejamento das compras governamentais.....	06
Tíquetes e cartões-alimentação estão fora da base de cálculo da contribuição previdenciária.....	06
TST reconhece legalidade da terceirização entre pessoas jurídicas distintas.....	07
Reforma trabalhista: Juíza concede justiça gratuita a empresa que comprovou insuficiência de recursos.....	09
Governo endurece regras para concursos e estimula terceirização.....	10
TST não inclui terceirização em lista de súmulas contrárias à reforma.....	11
STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres.....	13
TST afirma tese em Recurso de Revista Repetitivo (IRR) sobre intervalo intrajornada.....	15
Vigilante que não usava arma de fogo tem direito a aposentadoria especial.....	18
Prova de revista pessoal feita por segurança particular é ilícita, diz STJ.....	19
Aprovada MP da Liberdade Econômica, com regras trabalhistas e fim do eSocial.....	20
TST mantém pagamento de honorários por trabalhadores.....	22
Câmara mantém valor de indenização a vigilante que adoeceu por ter sofrido assédio moral de colega de trabalho.....	23
TST afasta prescrição em ação de vigilante atingido em assalto.....	25
Vigilantes serão indenizados por uso compartilhado de coletes balísticos.....	26
STF mantém responsabilidade da União sobre encargos trabalhistas de terceirizada.....	26
TST suspende ações do MPT contra acordos que impõem negociado sobre legislado.....	27
TRT mineiro reconhece inconstitucionalidade de regra da reforma que cobra custas processuais de beneficiário da justiça gratuita.....	28
STJ muda entendimento sobre emissão de certidões fiscais.....	29
TST mantém validade do trabalho intermitente.....	30
STF decide que empregador tem responsabilidade civil objetiva em acidentes de trabalho nas atividades de risco.....	32

Vigilante não tem direito ao adicional de periculosidade antes da regulamentação da lei que o deferiu.....	33
TST admite acordo extrajudicial com quitação geral do contrato.....	34
TRT considera válida cláusula coletiva sobre pagamento de 13º salário em parcela única até 10 de dezembro.....	35
Lei 13.874/19 - Bolsonaro sanciona MP que flexibiliza regras trabalhistas.....	37
Empresas afastam no TST responsabilidade solidária.....	39
Governo reduz exigências de higiene e conforto no local de trabalho.....	41
Notas Informativas avaliam mudanças em Normas Regulamentadoras do Trabalho 24 e 3.....	42
Governo publica regras para o FAP, para vigência em 2020.....	42
Adicionais de insalubridade e periculosidade não se acumulam, define TST.....	44
Jurisprudência em Teses trata de crimes da Lei de Licitações.....	45
Governo regulamenta uso de dados de cidadãos e cria cadastro unificado.....	45
TST decide suspender processos sobre validade de norma coletiva.....	47
Decreto regulamenta trabalho temporário.....	49
Governo edita MP do Contribuinte Legal para estimular regularização de dívidas junto à União.....	49
Justiça do Trabalho aceita defesa de sócios antes do bloqueio de bens.....	51
TRT de Goiás entende que norma coletiva se sobrepõe às disposições legais.....	53
Conheça os principais pontos do novo programa de incentivo ao emprego.....	54
Segue o resumo das medidas, distribuído pela assessoria do Palácio do Planalto.....	55
Multa de 10% na rescisão de contrato de trabalho será extinta a partir de 2020.....	56
Proposta do governo de empregos para jovens revoga artigos de fiscalização da CLT.....	57
Governo define que acidente de deslocamento não é mais acidente de trabalho.....	60
Proposta altera regras para reabilitação profissional e contratação de pessoa com deficiência.....	61
TST confirma acordo que permite flexibilização da jornada de trabalho.....	62
Governo extingue multa de 10% sobre FGTS paga por empresas.....	63
Terceirização no setor público: cabe ao contratante comprovar fiscalização do contrato	63
Norma coletiva que estabelece hora noturna de 60 minutos é válida.....	65

FALTA DE FISCALIZAÇÃO ENSEJA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO POR DÉBITOS TRABALHISTAS

Decisão é da 3ª turma do TRT da 18ª região.

Universidade Federal responde subsidiariamente por débitos trabalhistas de terceirizada se não fiscalizou o cumprimento das obrigações pela companhia. Decisão é da 3ª turma do TRT da 18ª região.

A autora da ação foi contratada por uma empresa terceirizada para prestar serviços à universidade e requereu, na Justiça, a responsabilidade subsidiária da instituição de ensino pública, na qualidade de tomadora dos serviços.

Em 1º grau, o juízo declarou a responsabilidade subsidiária da universidade pelo pagamento de créditos trabalhistas por culpa in vigilando, ao entender que a instituição deveria ter fiscalizado o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte da empresa.

A universidade recorreu da sentença, alegando que não houve culpa e que, no caso, foi respeitado o procedimento licitatório, sendo efetuado o devido controle e fiscalização. A instituição citou o julgamento da ADC 16, no STF, fundamentando que a lei de licitação – lei 8.666/93 – reforça a tese de que são indevidas condenações subsidiárias impostas à Administração Pública quando esta fiscaliza corretamente a execução dos contratos.

Para a 3ª turma do TRT da 18ª região, no entanto, “a responsabilidade subsidiária aplicada à Administração Pública decorre de culpa pela inobservância do dever de fiscalizar obrigações trabalhistas assumidas pela empresa contratada, não sendo esta afastada pelo simples fato de haver sido efetuado regular procedimento licitatório”.

Segundo o colegiado, a previsão do artigo 71 da lei de licitação não afasta a culpa do Poder Público, e a própria lei impõe ao ente público o dever de fiscalizar a execução dos contratos, inclusive, com imposição de penalidades em caso de descumprimento das obrigações decorrentes deles.

“É necessário, portanto, que o ente público atue de modo a evitar que a empresa contratada descumpra obrigações legais, fiscalizando-a e cobrando-lhe o adimplemento das cláusulas insertas no contrato de prestação de serviços, em especial as trabalhistas, sob pena de responder subsidiariamente pelos créditos devidos ao trabalhador.”

Assim, o colegiado manteve a sentença, reconhecendo a responsabilidade subsidiária da universidade pelos débitos trabalhistas.

Processo: 0010265-91.2017.5.18.0017.

Fonte: Migalhas

GOVERNO FEDERAL SIMPLIFICA REGRAS DO PLANEJAMENTO DAS COMPRAS GOVERNAMENTAIS

Iniciativa tem como objetivo otimizar a utilização do sistema de gerenciamento de contratações públicas.

O Ministério da Economia publicou, na sexta-feira (11), a Instrução Normativa nº 1, de 2019 que dispõe sobre atualizações do Plano Anual de Contratações (PAC) de bens, serviços, obras e soluções de tecnologia da informação. A IN Nº1/18 foi revogada. O novo normativo altera etapas da elaboração do Plano e da operacionalização do Sistema de Planejamento de Gerenciamento de Contratações (PGC) – utilizados nas aquisições de bens e serviços do Governo Federal.

<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoes-normativas/1068-in-1-de-2019>

A partir de agora, deixam de ser obrigatórios o Estudo Preliminar e Gerenciamento de Riscos do objeto a ser contratado na etapa de elaboração do Plano Anual. Esses procedimentos passarão a ser exigidos somente no momento da contratação. “Além de não possuir impacto orçamentário e financeiro, a medida aprimora os procedimentos para implementação do Plano Anual e se adequa à realidade das diversas unidades administrativas de compras”, diz o secretário de Gestão do Ministério da Economia, Cristiano Heckert.

Com o novo normativo, o gestor que irá requisitar a aquisição ou contratação de um item deverá incluir no PGC informações como descrição do objeto, estimativa do valor e o grau de prioridade da compra ou contratação. Além disso, o setor de licitações, responsável pelo processo de compra, deverá analisar as demandas encaminhadas pelos requisitantes levando em conta a agregação de demandas da mesma natureza, adequação e consolidação do PAC e construção do calendário de licitação.

TÍQUETES E CARTÕES-ALIMENTAÇÃO ESTÃO FORA DA BASE DE CÁLCULO DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

O auxílio-alimentação pago mediante tíquetes-alimentação ou cartão-alimentação não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias dos segurados empregados a cargo das empresas. Somente parcelas pagas em dinheiro deverão integrar a base de cálculo.

A decisão da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil foi confirmada por meio da Solução de Consulta Nº 35, de 23 de janeiro de 2019, publicada na data de hoje no Diário Oficial da União *(DOU de 25/01/2019 Seção I Pág. 09).

SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 35, DE 23 DE JANEIRO DE 2019

ASSUNTO: CONTRIBUIÇÕES SOCIAIS PREVIDENCIÁRIAS

EMENTA: ALIMENTAÇÃO - PAGAMENTO EM PECÚNIA - INCIDÊNCIA.

A parcela paga em pecúnia aos segurados empregados a título de auxílio-alimentação integra a base de cálculo para fins de incidência das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 353, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2014.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO IN NATURA.

A parcela in natura do auxílio-alimentação, a que se refere o inciso III do art. 58 da Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, abrange tanto a cesta básica, quanto as refeições fornecidas pelo empregador aos seus empregados, e não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

VINCULAÇÃO À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 130, DE 1º DE JUNHO DE 2015.

AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO PAGO EM TÍQUETES-ALIMENTAÇÃO OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO.

NÃO INCIDÊNCIA.

A partir do dia 11 de novembro de 2017, o auxílio-alimentação pago mediante tíquetes-alimentação ou cartão-alimentação não integra a base de cálculo das contribuições sociais previdenciárias a cargo da empresa e dos segurados empregados.

Dispositivos Legais:

Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, art. 457, § 2º;

Lei nº 8.212, de 1991, arts. 13, 20, 22, incisos I e II, e 28, inciso I, e § 9º;

Lei nº 10.522, de 2002, art. 19, §§ 4º e 5º;

Decreto nº 3.048, de 1999, art. 9º, inciso I, alínea "j";

Decreto nº 5, de 1991, art. 4º;

Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, art. 58, III;

Pareceres PGFN/CRJ nº 2.117, de 2011, e nº 2.114, de 2011;

Atos Declaratórios PGFN nº 3, de 2011, e nº 16, de 2011.

REFORMA A SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 288, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2018.

Fonte: DOU de 25/01/2019, seção 1, página 9

TST RECONHECE LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO ENTRE PESSOAS JURÍDICAS DISTINTAS

Por unanimidade, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, como firmado pelo Supremo Tribunal Federal em agosto de 2018.

No caso, foi discutida a licitude da terceirização dos serviços de assistência técnica em uma empresa fabricante de máquinas por lojistas e demais estabelecimentos para realizar cobrança via cartões de crédito/débito.

Para o Ministério Público do Trabalho, após uma denúncia de trabalhador, havia irregularidades que caracterizavam não só a terceirização ilícita, como também a 'quarteirização' e até mesmo a 'quinteirização' na prestação dos serviços da reclamada.

Na decisão, a relatora, ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, afirma que é lícita a terceirização independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

"A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade", explica.

Segundo a ministra, a terceirização não enseja precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. Terceirizar não significa necessariamente reduzir custos. É o exercício abusivo de sua contratação que pode produzir tais violações.

"É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, de forma que não se configura relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Porém, na terceirização, compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias", diz.

Para a relatora, a dicotomia entre a atividade-fim e atividade-meio é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível.

"Frequentemente, o produto ou o serviço final comercializado é fabricado ou prestado por agente distinto. Igualmente comum, a mutação constante do objeto social das empresas para atender à necessidade da sociedade", diz.

A defesa da empresa foi representada pelo escritório Motta Fernandes. Na avaliação da advogada Denise Alvarenga, sócia do Motta Fernandes, a decisão do TST foi acertada. "O processo começou em 2013 e o STF ainda não havia se pronunciado sobre a licitude da terceirização. O tempo nos foi favorável porque se tivesse sido julgada antes do STF a chance seria inexistente. Era um engessamento grande e várias atividades geram a pressão da terceirização".

Para a advogada Gabriela Giacomini Cardoso, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho vai ao encontro da tese já firmada pelo Supremo Tribunal Federal e dos termos de dispositivos da lei 6019/1979, inserida pela Reforma Trabalhista.

"O simples fato de estar elencada no contrato social não significa que a atividade seja o core de uma empresa. Não faria sentido e nem seria viável para o negócio, uma empresa ser proibida de terceirizar os serviços de assistência técnica, simplesmente porque, pelo Código de Defesa do Consumidor, tem a obrigação de prestar este serviço", explica. TST-RR-925-96.2013.5.10.0014

Fonte: Revista Consultor Jurídico

REFORMA TRABALHISTA: JUÍZA CONCEDE JUSTIÇA GRATUITA A EMPRESA QUE COMPROVOU INSUFICIÊNCIA DE RECURSOS

Com amparo na lei da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), a juíza Júnia Márcia Marra Turra, da Vara do Trabalho de Araçuaí, concedeu o benefício da justiça gratuita a uma empresa devedora numa ação trabalhista. De acordo com a magistrada, a empresa comprovou claramente que não tinha condições financeiras de arcar com as custas processuais, o que, pelo parágrafo 3º do artigo 790 da CLT, acrescido pela reforma, confere à empregadora o direito à gratuidade da justiça, mesmo se tratando de pessoa jurídica.

Na sentença, a juíza registrou que, com as novas regras processuais trabalhistas, a simples declaração de pobreza como única condição para a concessão da justiça gratuita deixou de existir. É que a reforma acrescentou à CLT o artigo 790, §3º, da CLT, o qual dispõe que a gratuidade de justiça será devida às pessoas físicas (empregado ou empregador) que recebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (correspondente a R\$ 2.212,52).

Mas a regra também prevê o benefício às pessoas físicas ou jurídicas que, mesmo que recebam salário superior a tal limite, comprovem a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. Ou seja, a partir da Lei 13.467/2017, a concessão da justiça gratuita passou a depender de comprovação do recebimento de salário inferior a 40% do teto da previdência, ou da insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais.

No caso, a empresa devedora apresentou certidão do fechamento do seu estabelecimento em Salinas-MG, assim como balanço patrimonial, revelando prejuízo líquido de mais de 10 milhões. Trouxe também documentos comprovando o parcelamento de dívidas tributárias. Na conclusão da juíza, esses documentos são suficientes para comprovar a incapacidade financeira da empresa para suportar as despesas processuais.

Aplicando, então, a nova regra, a magistrada concedeu à empresa os benefícios da justiça gratuita, isentando-a do pagamento das custas processuais e de uma multa de 10% anteriormente aplicada pelo não comparecimento da ré à audiência de conciliação. Não houve recurso ao TRT-MG.

Processo - PJe: 0010108-20.2018.5.03.0141 — Sentença em 17/12/2018

Fonte: TRT da 3ª Região

GOVERNO ENDURECE REGRAS PARA CONCURSOS E ESTIMULA TERCEIRIZAÇÃO

O presidente Jair Bolsonaro (PSL) publicou no Diário Oficial da União desta sexta-feira (27) um decreto que dificulta as regras para autorização de concurso público. A medida estimula a contratação de terceirizados.

A partir de junho, o Ministério da Economia irá analisar pedidos para novos concursos públicos somente de órgãos que tiverem cumprido uma série de regras predefinidas.

Para abrir um novo processo de contratação, o órgão público terá de entregar até 14 documentos para mostrar que está em dia com as novas normas.

Implementação de serviços digitais, participação em compras compartilhadas e resultados da avaliação de desempenho dos últimos três anos estão entre os pontos que deverão ser apresentados. Além disso, antes de realizar um concurso público, o órgão que solicita a abertura de vaga terá de demonstrar que os serviços não possam ser prestados por trabalhador terceirizado.

A norma publicada hoje remete ao decreto assinado em setembro por Michel Temer que permitiu a terceirização das principais atividades de empresas estatais.

"Esses pré-requisitos que os órgãos terão que atender fazem parte de uma agenda de reforma do Estado e visam embasar a tomada de decisão, de modo que o governo federal defina com clareza suas necessidades de pessoal e estabeleça a melhor forma de atendê-las, buscando eficiência e o bom uso dos recursos públicos", afirmou o secretário especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia, Paulo Uebel.

Antes de autorizar um concurso, o Ministério da Economia analisará a evolução do quadro de pessoal e a quantidade de servidores cedidos pelo órgão nos últimos cinco anos. Outro critério a ser examinado pela pasta será a descrição do processo de trabalho a ser desenvolvido pelos futuros servidores e o impacto deles no desempenho do órgão ou entidade.

O decreto prevê ainda que a análise dos pedidos de concursos passe a estar vinculada à atualização da base de dados cadastral do Sipec (Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal).

Essa medida foi estabelecida para manter o cadastro de servidores atualizado, visando o mapeamento e controle da lotação dos servidores.

Há também novas regras para convocações.

Hoje, o órgão público pode chamar candidatos que passaram nos concursos, mas não foram convocados. A partir de junho, o órgão terá de pedir permissão para chamar novos funcionários das listas de espera.

Fonte: Gazeta Online

TST NÃO INCLUI TERCEIRIZAÇÃO EM LISTA DE SÚMULAS CONTRÁRIAS À REFORMA

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) elaborou uma lista com 20 súmulas e orientações que estão em desacordo com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017). A relação dos textos que poderão ser cancelados ou adaptados à nova legislação, porém, não está completa, segundo especialistas. Ficaram de fora questões importantes, como a terceirização e a ultratividade.

A lista só não foi julgada ainda por uma questão processual. A análise está atrelada a um outro julgamento, em que o Pleno do TST se posicionará sobre o artigo 702, incluído pela reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que estabeleceu um rito próprio para a edição e alteração de súmulas e enunciados do tribunal.

No rol consta, por exemplo, a súmula que proíbe a retirada de gratificação paga por mais de dez anos ao funcionário. Esse item, por si só, já tem peso considerável – tanto na visão das empresas como na de trabalhadores. Há ainda a súmula que inclui o tempo de deslocamento do empregado como parte da jornada e a que desobriga o trabalhador de pagar honorários advocatícios quando perde a ação.

Se levar em conta a reforma propriamente dita, no entanto, a lista está incompleta. Tanto a ultratividade, prevista pela Súmula 277, como a terceirização, que consta na 331, são consideradas de "extrema importância" para o mercado. Para advogados, como agora há previsão expressa em lei contrariando os dois textos, ambas deveriam ser canceladas.

A chamada ultratividade envolve benefícios que são acordados em convenções coletivas. Pela Súmula 277 só poderia haver a revogação pela empresa se assim ficasse decidido em outra convenção. Porém, o artigo 614 da CLT, incluído pela reforma, fixa prazo máximo de dois anos para a duração dos acordos, com expressa vedação à ultratividade.

Mas a "cereja do bolo", segundo advogados, é a terceirização. "A grande reforma trabalhista que nós tivemos foi acabar com o veto à terceirização da atividade-fim", diz Nelson Mannrich, do Mannrich e Vasconcelos Advogados. "Essa deveria ser a primeira súmula da pauta a ser enfrentada e não está na lista."

Há, de acordo com Mannrich, centenas de processos sobre terceirização e a maioria das decisões do TST ainda é contrária às empresas. São, principalmente, ações civis públicas ajuizadas antes da reforma. "Isso pode quebrar uma empresa. Porque a companhia que terceirizou antes da reforma não pode contratar, mas o seu concorrente que terceirizou depois pode", explica.

A lista a qual o Valor teve acesso possui 20 itens: 14 súmulas, quatro orientações jurisprudenciais e um parecer normativo. "São praticamente todas relacionadas ao direito dos trabalhadores", diz Thereza Cristina Carneiro, sócia do CSMV Advogados. Questões, acrescenta, "efetivamente alteradas pela reforma".

Ela cita como exemplo as súmulas 219 e 239, sobre honorários de sucumbência – pagos por quem perde a ação aos advogados da parte vencedora. "Não existia a condenação dos empregados ao pagamento. Hoje o artigo 701 A prevê pagamento de 5% a 15%", enfatiza.

Outras súmulas, a 90 e a 320, incluem como jornada de trabalho ou tempo à disposição do empregador as horas que o empregado gasta para se deslocar até a empresa (em locais de difícil acesso ou sem transporte público) – as chamadas horas "in itinere". O artigo 58 da CLT, inserido pela reforma, destaca a advogada, é expresso em sentido contrário.

Também fazem parte da lista a Súmula 114, que proíbe a extinção de ações trabalhistas, na fase de pagamento, por falta de movimentação (prescrição intercorrente). O texto é diferente do que consta na CLT, a partir da inclusão do artigo 11-A. Outra que está no foco é a 377, segundo a qual o preposto (representante da empresa) em audiências deve ser um empregado. O artigo 843, após a reforma, passou a permitir a indicação de qualquer pessoa, sem a necessidade de vínculo.

"Será uma discussão muito grande em relação a qualquer dessas súmulas", afirma Cristóvão Tavares de Macedo, sócio do Bosisio Advogados. Três pontos, acrescenta, terão que ser definidos: se a súmula de alguma forma se justifica ainda, mesmo para situações passadas; se ainda é aplicável em relação a determinadas situações de processos que já vigoravam; e se são súmulas que só vão poder ser excluídas em relação a contratos de trabalhos novos.

Eduardo Henrique Marques Soares, sócio do LBS Advogados, que atua para trabalhadores, entende, porém, que os ministros deveriam ir além. "Há questão constitucional envolvida", enfatiza. "O cancelamento de qualquer uma das súmulas depende de discussão prévia e observância a direito adquirido e ato jurídico perfeito."

A análise das súmulas está atrelada ao julgamento sobre a aplicação do artigo 702 da CLT, que dificulta a edição e a alteração desses textos. A alínea f do inciso I, por exemplo, estabelece quórum mínimo. Já o parágrafo 3º prevê que os julgamentos sejam públicos, divulgados com 30 dias de antecedência e que permitam defesa oral à OAB, procurador-geral do trabalho, advogado-geral da União e a confederações sindicais e entidades de classe.

A constitucionalidade desse artigo seria analisada em março e, em seguida, os ministros fariam o exame das súmulas. Às vésperas do julgamento, porém, entidades empresariais ingressaram com uma ação direta de constitucionalidade (ADC) no Supremo Tribunal Federal para que o 702 seja declarado válido. Como havia pedido do relator, ministro Ricardo Lewandowski, para que o TST se manifestasse, os ministros trabalhistas adiaram a discussão.

A inserção do artigo 702 na CLT, afirmam advogados, teria sido uma reação das empresas ao exagero de súmulas criadas pelo TST. "Estava atuando como legislador", diz Cristóvão Tavares de Macedo. Há entendimento quase pacífico no TST, porém, pondera, de que esse artigo, da maneira como proposto, invade a atribuição do tribunal de estabelecer a sua forma de atuação. "Seria uma invasão na autonomia de um poder específico." Ainda não há previsão, segundo o TST, para a retomada do julgamento.

Fonte: Valor Econômico

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 desta quarta-feira (29), em que se apreciou o mérito da ação, falaram na condição de amici 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.

Fonte: STF

TST FIRMA TESE EM RECURSO DE REVISTA REPETITIVO (IRR) SOBRE INTERVALO INTRAJORNADA

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho decidiu no fim de abril que a redução eventual de até cinco minutos no total do intervalo para descanso e alimentação (intervalo intrajornada), somados os do início e os do término do período, não autorizam o recebimento pelo empregado de uma hora extra. A decisão, por maioria, foi proferida no julgamento de incidente de recurso repetitivo, e a tese jurídica fixada será aplicada a todos os casos semelhantes.

Intervalo intrajornada

O artigo 71 da CLT estabelece que, nas jornadas acima de seis horas, é obrigatória a concessão de intervalo mínimo de uma hora para repouso e alimentação. A Lei 8.923/1994 acrescentou a esse artigo o parágrafo 4º para prescrever a sanção a ser aplicada em caso de descumprimento. O texto adicionado dizia que, quando o intervalo não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O TST, a quem cabe a uniformização da jurisprudência trabalhista, editou duas Orientações Jurisprudenciais que tratavam desse dispositivo: a OJ 307 e a OJ 354, posteriormente aglutinadas na Súmula 437. De acordo com o verbete, no caso de supressão parcial ou total do intervalo, o empregador deve pagar todo o período com acréscimo de 50%.

A Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) alterou o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT para estabelecer que, nessa situação, é devido apenas o pagamento do período suprimido com acréscimo. O caso julgado ontem, no entanto, é anterior à alteração.

Entenda o caso

O processo teve início em reclamação trabalhista ajuizada por um operador de máquinas contra a M. Dias Branco S.A Indústria e Comércio de Alimentos, de Bento Gonçalves (RS), que sustentava que os intervalos

não haviam sido concedidos na forma prevista no artigo 71 da CLT e, por isso, deveriam ser pagos integralmente com o adicional.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou a empresa ao pagamento de uma hora extra nos dias em que houve a supressão de mais de 10 minutos do intervalo. Nos demais, deveriam ser pagos como extraordinários apenas os minutos faltantes para completar a hora. Segundo consta dos autos, em diversas marcações do intervalo intrajornada no cartão de ponto do empregado o tempo suprimido do intervalo variava entre um e cinco minutos.

Tema em discussão

No exame de recurso de revista, a Sétima Turma do TST, em dezembro de 2016, instaurou o incidente de recurso repetitivo, ao verificar a ocorrência de diferentes interpretações sobre o direito ao pagamento do intervalo intrajornada quando se tratava de subtração ínfima e eventual. Em abril de 2017, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) acolheu a proposta e afetou a matéria ao Tribunal Pleno.

A questão submetida a julgamento foi a possibilidade de considerar regular a concessão do intervalo intrajornada quando houver redução ínfima de sua duração. Para o fim de definir esse conceito, discutiu-se o cabimento da aplicação analógica da regra prevista no artigo 58, parágrafo 1º, da CLT, que afasta o desconto ou o cômputo como jornada extraordinária das variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, ou outro parâmetro objetivo. Finalmente, caso se considerasse irregular a redução ínfima do intervalo intrajornada, o Pleno discutiria a consequência jurídica dessa irregularidade.

Parâmetro viável

No julgamento de ontem, prevaleceu o voto da relatora do incidente, ministra Katia Magalhães Arruda, que lembrou que o item I da Súmula 437 tem sido objeto de controvérsia nos casos em que o tempo suprimido não exceda poucos minutos. Essa divergência de entendimentos, que tem gerado a interposição de diversos recursos para esta Corte, impôs a instauração deste Incidente de Recurso Repetitivo, que tem como finalidade produzir um precedente obrigatório, que garanta a segurança jurídica e a isonomia entre os jurisdicionados e a agilidade e a economia nos julgamentos, explicou.

A ministra observa que não há critério em lei que determine um parâmetro objetivo para mensurar a expressão redução ínfima do intervalo intrajornada. Entretanto, no seu entendimento, o Poder Judiciário pode, com base na jurisprudência, na analogia, na equidade e em outros princípios e normas gerais de direito, definir esse conceito. O que se busca é um parâmetro cuja observância seja viável no mundo dos fatos e do qual emane uma ideia de equilíbrio e de justiça, a fim de alcançar a efetiva pacificação social, assinalou.

Para a ministra, o critério de dez minutos, previsto no artigo 58 da CLT para a jornada de trabalho de oito horas, seria desproporcional em relação ao intervalo intrajornada, de apenas uma hora. Numa jornada de oito horas, cinco a dez minutos correspondem a aproximadamente 1% a 2% da jornada. Já no intervalo intrajornada de uma hora, esses cinco a dez minutos equivalem a aproximadamente 8% a 16% do tempo

de descanso, assinalou. Nesse contexto, propôs que se considere ínfima a redução total de até cinco minutos do intervalo intrajornada, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de variações do registro de ponto.

Razoabilidade

Segundo a relatora, a condenação ao pagamento de uma hora integral (com adicional de 50%, nos termos da legislação anterior) no caso em que há redução aleatória e ínfima do tempo de descanso não se mostra razoável ou proporcional. É humanamente impossível evitar pequenas variações na marcação do intervalo, gerada pelos mais diversos fatores que não podem ser controlados pelo empregador, inclusive o tempo de deslocamento do posto de trabalho até o local de registro de horário, por mais próximo que ele seja, assinalou. Ainda que cada empregado tivesse um equipamento para registro de ponto em seu posto de trabalho, pequenas variações seriam inevitáveis, porque os seres humanos não são máquinas de precisão.

A relatora enfatizou que essas pequenas variações tanto podem ser a menor quanto a maior. Se, de um lado, causaria estranheza que o empregador descontasse dois ou três minutos do salário do empregado quando houvesse fruição de intervalo a maior nessa proporção, ou que exigisse a compensação desses minutos, igualmente não nos parece adequado que, uma vez tendo sido gozado o intervalo com redução de poucos minutos, haja condenação em uma hora integral relativa ao tempo de repouso, exemplificou.

Seguiram a relatora o presidente do TST, ministro Brito Pereira, e os ministros Vieira de Mello Filho, Márcio Eurico Vitral Amaro, Mauricio Godinho Delgado, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre Agra Belmonte, Cláudio Mascarenhas Brandão, Maria Helena Mallmann, Alexandre Luiz Ramos e Luiz José Dezena da Silva.

Divergência

O ministro Breno Medeiros abriu divergência para propor a aplicação analógica do parágrafo 1º do artigo 58 da CLT, ou seja, para que o limite de variação fosse de dez minutos. Seguiram a divergência, que ficou vencida, os ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Emmanoel Pereira, Dora Maria da Costa, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Walmir Oliveira da Costa e Douglas Alencar Rodrigues.

Atuaram como amici curiae a Confederação Nacional da Indústria (CNI), o Sindicato Brasiliense de Hospitais, Casas de Saúde e Clínicas (SBH), a Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif) e a Confederação Nacional do Transporte (CNT).

Tese jurídica

A tese jurídica fixada no julgamento foi a seguinte:

A redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação

nos controles de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.

Processo: IRR-1384-61.2012.5.04.0512

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

VIGILANTE QUE NÃO USAVA ARMA DE FOGO TEM DIREITO A APOSENTADORIA ESPECIAL

A 1ª seção do STJ proveu incidente de uniformização de segurador, de modo a reconhecer a possibilidade de caracterização da atividade de vigilante como especial, com ou sem o uso de arma de fogo. A decisão foi proferida em acórdão de relatoria do ministro Napoleão Nunes Maia Filho.

O ministro mencionou que a periculosidade não está expressamente prevista nos decretos 2.172/97 e 3.048/99, o que à primeira vista, levaria ao entendimento de que está excluída da legislação a aposentadoria especial pela via da periculosidade.

Contudo, disse S. Exa., o art. 57 da lei 8.213/91 assegura expressamente o direito à aposentadoria especial ao segurador que exerça sua atividade em condições que coloquem em risco a sua saúde ou a sua integridade física.

“Assim, o fato de os decretos não mais contemplarem os agentes perigosos não significa que não seja mais possível o reconhecimento da especialidade da atividade, já que todo o ordenamento jurídico, hierarquicamente superior, traz a garantia de proteção à integridade física do trabalhador.”

Napoleão lembrou que o colegiado, no julgamento do REsp 1.306.113, fixou a orientação de que a despeito da supressão do agente eletricidade pelo decreto 2.172, é possível o reconhecimento da especialidade da atividade submetida a tal agente perigoso, desde que comprovada a exposição do trabalhador de forma permanente, não ocasional, nem intermitente.

“Seguindo essa mesma orientação, é possível reconhecer a possibilidade de caracterização da atividade de vigilante como especial, com ou sem o uso de arma de fogo, mesmo após 5.3.1997, desde que comprovada a exposição do trabalhador à atividade nociva, de forma permanente, não ocasional, nem intermitente.”

Dessa forma, concluiu que merece reparos o acórdão da TNU afirmando a impossibilidade de contagem como tempo especial o exercício da atividade de vigilante no período posterior ao decreto, restabelecendo o acórdão proferido pela Turma Recursal que reconheceu a comprovação da especialidade da atividade.

A decisão do colegiado foi unânime.

Ao comentar a decisão, o advogado João Varella, especialista em Direito Previdenciário e Trabalhista, afirmou que “o ordenamento jurídico da Constituição, que é hierarquicamente superior ao decreto, foi o que

tornou viável o reconhecimento da especialidade da atividade, já que traz a garantia de proteção à integridade física do trabalhador”.

Fonte: Migalhas

PROVA DE REVISTA PESSOAL FEITA POR SEGURANÇA PARTICULAR É ILÍCITA, DIZ STJ

É ilícita a prova obtida em revista pessoal feita por agentes de segurança particular. O entendimento foi firmado pela 5ª Turma do Superior Tribunal de Justiça ao conceder Habeas Corpus para absolver um homem acusado de tráfico de drogas e condenado pelo Tribunal de Justiça de São Paulo.

Esta é a primeira vez que a corte julga um processo com esse teor. Prevaleceu entendimento do relator, ministro Joel Ilan Paciornik. Para ele, a Constituição Federal, no capítulo que trata da segurança pública, deixa claro que somente as autoridades judiciais e policiais e os seus agentes estão autorizados a fazer busca domiciliar ou pessoal.

"O homem abordado pelos agentes na estação ferroviária não tinha a obrigação de se sujeitar à revista, ante a inexistência de disposição legal que autorize a prática desse ato por integrantes da segurança da CPTM. O inciso II do artigo 5º da Constituição assevera que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei", explica.

O ministro também defende que esses agentes de segurança não podem sequer ser equiparados a guardas-municipais. "Isso levando em consideração que são empregados de uma sociedade de economia mista operadora de transporte ferroviário no estado de São Paulo, sendo regidos, portanto, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)", aponta.

Para o relator, com o reconhecimento da ilicitude da revista pessoal e de todas as provas decorrentes, o acusado deve ser absolvido com base no inciso II do artigo 386 do Código de Processo Penal.

Caso

O TJ-SP havia condenado o homem com base em prova recolhida em revista pessoal ilegal feita por agentes de segurança privada da Companhia Paulista de Trens Metropolitanos (CPTM).

No caso, o homem passava pela catraca de uma das estações da CPTM, com uma mochila nas costas, quando foi abordado por dois agentes de segurança da empresa. Acreditando que se tratava de vendedor ambulante, os agentes fizeram uma revista e encontraram na mochila dois tabletes de maconha.

O juízo de primeiro grau absolveu o réu, mas o TJ-SP reformou a sentença e o condenou a 5 anos e 10 meses de reclusão por tráfico de drogas. Com informações da Assessoria de Imprensa do STJ.

Fonte – Consultor Jurídico

APROVADA MP DA LIBERDADE ECONÔMICA, COM REGRAS TRABALHISTAS E FIM DO ESOCIAL

A comissão mista que analisa a medida provisória (MP) 881/2019 aprovou nesta quinta-feira (11) o relatório do deputado Jeronimo Goergen (PP-RS). O texto estabelece garantias para o livre mercado, prevê imunidade burocrática para startups e extingue o Fundo Soberano do Brasil. O projeto de lei de conversão (aprovado quando uma MP é modificada no Congresso) precisa passar pelos Plenários da Câmara e do Senado antes de ir para a sanção do presidente da República. A comissão mista é presidida pelo senador Dário Berger (MDB-SC).

A medida provisória institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. De acordo com o Poder Executivo, o texto tem como objetivos recuperar a economia, garantir investimentos em educação e tecnologia, possibilitar a desestatização e resolver questões concretas de segurança jurídica.

A MP 881/2019 libera pessoas físicas e empresas para desenvolver negócios considerados de baixo risco. Estados, Distrito Federal e municípios devem definir quais atividades econômicas poderão contar com a dispensa total de atos de liberação como licenças, autorizações, inscrições, registros ou alvarás. De acordo com o texto, essas atividades econômicas poderão ser desenvolvidas em qualquer horário ou dia da semana, desde que respeitem normas de direito de vizinhança, não causem danos ao meio ambiente, não gerem poluição sonora e não perturbem o sossego da população.

De acordo com o texto, a administração pública deve cumprir prazos para responder aos pedidos de autorização feitos pelos cidadãos. Caso o prazo máximo informado no momento da solicitação não seja respeitado, a aprovação do pedido será tácita. Cada órgão definirá individualmente seus prazos, limitados ao que for estabelecido em decreto presidencial. A MP também equipara documentos em meio digital a documentos físicos, tanto para comprovação de direitos quanto para realização de atos públicos.

A MP 881/2019 prevê imunidade burocrática para o desenvolvimento de novos produtos e serviços e para a criação de startups — empresas em estágio inicial que buscam inovação. Poderão ser realizados testes para grupos privados e restritos, desde que não se coloque em risco a saúde ou a segurança pública. O texto também autoriza que a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) reduza exigências para permitir a entrada dos pequenos e médios empreendedores no mercado de capitais. A ideia é que empresas brasileiras não precisem abrir seu capital no exterior, onde encontram menos burocracia.

A matéria extingue o Fundo Soberano do Brasil (FSB), criado em 2008 como uma espécie de poupança para tempos de crise. Os recursos hoje depositados no FSB serão direcionados ao Tesouro Nacional. O ex-presidente Michel Temer já havia tentado extinguir o FSB por meio da MP 830/2018, mas o dispositivo foi rejeitado no Parlamento. Em maio de 2018, o patrimônio do fundo somava R\$ 27 bilhões. Fim do eSocial

A MP 881/2019 recebeu 301 emendas. O deputado Jeronimo Goergen acolheu 126 delas, integral ou parcialmente. O relator incluiu um dispositivo para acabar com o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). O sistema tem como objetivo unificar o pagamento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas.

Para Goergen, “as empresas estão sendo obrigadas a fazer um enorme investimento” para atender ao eSocial. Mas não são dispensadas de outras obrigações como a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (Dirf), a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip) e o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged).

O texto prevê ainda a prevalência do contrato sobre o direito empresarial em situações de insegurança jurídica e formas alternativas de solução de conflito em sociedades anônimas. Em outra frente, o relator sugere a criação dos chamados sandboxes — áreas sujeitas a regimes jurídicos diferenciados, como zonas francas não-tributárias definidas por estados e Distrito Federal.

A MP 881/2019 anistia multas aplicadas a transportadoras que descumpriram a primeira tabela de frete fixada pela Agência Nacional de Transportes Terrestres (ANTT), em 2018. O deputado Jeronimo Goergen prevê ainda a criação do Documento Eletrônico de Transporte (DT-e) para eliminar 13 dos 30 documentos associados às operações de transportes de cargas e de passageiros no Brasil.

O texto prevê autonomia privada nos contratos agrários, atualmente regulados pelo Estatuto da Terra (Lei 4.504, de 1964). Para o relator, “o dirigismo estatal tira das partes a livre manifestação de vontade e cria restrições no uso da propriedade”. Jeronimo Goergen propõe ainda a extinção do livro caixa digital para produtores rurais, o que ele classifica como “uma burocracia desnecessária”. O relator também incluiu no texto medidas para desburocratizar a liberação do financiamento de imóveis.

Legislação trabalhista

A MP 881/2019 altera diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452, de 1943). O texto prevê, por exemplo, que a legislação trabalhista só será aplicada em benefício de empregados que recebam até 30 salários mínimos. A medida provisória também prevê a adoção da carteira de trabalho digital e autoriza o trabalho aos domingos e feriados, sem necessidade de permissão prévia do poder público. Por fim, a matéria acaba com a obrigatoriedade das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) em situações específicas. O deputado Enio Verri (PT-PR) criticou esses pontos do texto.

— Não creio que o liberalismo econômico seja a saída para as grandes crises que vivemos. O incentivo a micro e pequenas empresas sem dúvida é um avanço. Mas a medida provisória faz uma nova reforma trabalhista. Na verdade, tira-se mais direitos. Eu não entendo como a micro e a pequena empresa vão crescer com uma população desempregada e sem salário. Quem vai comprar da micro e pequena empresa?
— questiona Verri.

O relator da matéria disse que é “inteiramente falso” o entendimento de que a liberdade econômica reduz direitos. Para Jeronimo Goergen, a MP 881/2019 não ameaça os trabalhadores.
— O Estado deve abrir caminho para as liberdades econômicas e a iniciativa privada, sem que isso signifique receio à proteção de direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos. É, ao contrário, o aumento da proteção às liberdades econômicas, à livre iniciativa. É plenamente possível um jogo de ganha-ganha, em favor tanto das liberdades econômicas como da manutenção do atual nível de proteção. A medida provisória aumenta a proteção às liberdades econômicas às custas do agigantamento do Estado — disse.

A medida provisória perde a validade no dia 10 de setembro, caso não seja votada pelas duas Casas do Congresso até essa data.

Fonte: Agência Senado

TST MANTÉM PAGAMENTO DE HONORÁRIOS POR TRABALHADORES

Os trabalhadores estão perdendo no Tribunal Superior do Trabalho (TST) a discussão sobre um dos pontos mais polêmicos da reforma trabalhista: o que estabeleceu o pagamento de honorários em caso de derrota (sucumbência), mesmo por beneficiário da justiça gratuita. Duas das oito turmas da Corte já analisaram o tema e, em decisões unânimes, mantiveram a obrigação.

Antes da reforma, o trabalhador não pagava honorários de sucumbência ao advogado da empresa. Agora, está sujeito a ter que desembolsar de 5% a 15% sobre as verbas não concedidas pela Justiça. Os percentuais estão previstos no artigo 791-A da lei da reforma (nº 13.467, de 2017).

Os defensores da medida entendem que é essencial para evitar o que chamam de "processos aventureiros". Até então, os trabalhadores entravam com vários pedidos por não terem nada a perder. Para os representantes de trabalhadores, porém, a cobrança inibe o acesso à Justiça, principalmente dos mais pobres.

Os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) já começaram a analisar a questão, por meio de ação direta de inconstitucionalidade (ADI 5766) ajuizada pela Procuradoria-Geral da República (PGR). Por enquanto, foram proferidos apenas dois votos, em sentidos diferentes, pelos ministros Luís Roberto Barroso, relator do caso, e Edson Fachin.

No TST, o placar é desfavorável aos trabalhadores. Em decisão proferida em maio, a 3ª Turma, com base no voto do relator, ministro Alberto Bresciani, afirma que, no âmbito do processo do trabalho, a imposição pelo legislador de honorários sucumbenciais ao reclamante reflete a intenção de desestimular lides temerárias (AIRR nº 2054-06.2017. 5.11.0003). "É uma opção política", diz em seu voto o relator.

Para os julgadores da 3ª Turma, a reforma demonstra preocupação com eventual supressão do direito fundamental de acesso à Justiça. A norma, acrescentam na decisão, prevê que só será exigido do beneficiário da justiça gratuita o pagamento de honorários se ele tiver créditos suficientes, neste ou em outro processo. A cobrança só poderá ser feita nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão.

"Os condicionamentos impostos restauram a situação de isonomia do atual beneficiário da justiça gratuita e demais postulantes", afirma o relator em seu voto. Para ele, o acesso ao Judiciário é amplo, mas não incondicionado. A decisão foi unânime e transitou em julgado (não cabe mais recurso).

A outra decisão contrária ao trabalhador é da 8ª Turma. Foi proferida em março, de forma unânime (AIRR 10184-51.2018.5.03.0074). A relatora, ministra Dora Maria da Costa, cita em seu voto a Instrução

Normativa nº 41, de 2018. Nela, o TST firmou a aplicação dos honorários sucumbenciais às ações propostas a partir de novembro de 2017. A instrução normativa indica que o TST considera o dispositivo válido, mas se alguma turma discordar, pode questionar a sua constitucionalidade, segundo o advogado Luciano Andrade Pinheiro, do escritório Corrêa da Veiga Advogados.

Para o advogado Ronaldo Tolentino, do Ferraz dos Passos Advocacia e Consultoria, que atua na representação de trabalhadores, a decisão em duas turmas não significa que o assunto está pacificado no TST. Nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), acrescenta, ainda há divergência sobre o assunto. "Essa norma veio para aterrorizar o trabalhador", diz.

Ricardo Calcini, professor de direito do trabalho, entende, porém, que as decisões mostram uma tendência do TST de não considerar inconstitucional esse ponto da reforma trabalhista. "O tema é um dos mais relevantes. Para declarar inconstitucional, as turmas devem encaminhar o assunto ao Pleno", afirma o advogado.

O TST já elaborou uma lista com 20 súmulas e orientações que estão em desacordo com a Lei nº 13.467, de 2017. Mas ainda não pode alterar os trechos. Isso porque a análise está atrelada a um outro julgamento, em que o Pleno do TST se posicionará sobre o artigo 702, incluído pela reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que estabeleceu um rito próprio para a edição e alteração de súmulas e enunciados.

A constitucionalidade do artigo seria analisada em março e, em seguida, os ministros fariam o exame das súmulas. Às vésperas do julgamento, porém, entidades empresariais ingressaram com uma ação direta de constitucionalidade (ADC) no Supremo Tribunal Federal para que o 702 fosse declarado válido. Como havia pedido do relator, Ricardo Lewandowski, para que o TST se manifestasse, os ministros decidiram adiar a discussão.

Fonte: Valor Econômico

CÂMARA MANTÉM VALOR DE INDENIZAÇÃO A VIGILANTE QUE ADOECIU POR TER SOFRIDO ASSÉDIO MORAL DE COLEGA DE TRABALHO

A 3ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso de um vigilante que havia insistido na majoração do valor da indenização por danos morais, fixada pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Taubaté em R\$ 20 mil.

Depois de pouco mais de um ano de trabalho, o reclamante, afastado por motivo de saúde, pediu a rescisão indireta do seu contrato de trabalho. Ele justificou o pedido alegando ter passado a sofrer tortura psicológica e perseguição de um colega, que chegou até mesmo a atirar nele por duas vezes, além de, por diversas vezes, aplicar-lhe choque elétrico, sob a alegação de ser apenas brincadeira.

Esse colega trabalhava armado e com distintivo de choque, usando disso para assustar, deprimir e causar pânico ao reclamante, afirmou o trabalhador. Segundo ele, todos esses abusos teriam ocasionado um transtorno depressivo grave e, também, um quadro de esquizofrenia. Além disso, não conseguia mais dormir, tendo sonhos e visões com os tiros, acordando assustado, com alucinações, delírios, pensamentos

e discurso desorganizado, bem como alterações visíveis do seu comportamento, ansiedade excessiva, impulsos ou agressividade constante na fase de crise, afirmou.

O vigilante disse ainda que, durante todo o contrato, comunicava o supervisor sobre o ocorrido, mas em nenhum momento algo foi feito por parte da reclamada e de seu supervisor.

A perícia confirmou que o exercício do trabalho atuou como concausa no aparecimento da doença e que a viabilidade de aproveitamento do reclamante no mercado de trabalho, dentro da sua área de atuação profissional, ou em funções compatíveis, dependerá de que se mantenha sob tratamento psiquiátrico em médio prazo.

Também uma testemunha confirmou as informações do reclamante e declarou nos autos que ele, durante 1 ano e 6 meses na empresa, também sofreu abusos e ameaças do mesmo colega, a quem chamou de nervoso e estressado.

Para o relator do acórdão, desembargador Helcio Dantas Lobo Junior, estão presentes no caso os elementos que dão sustentabilidade à responsabilização civil: o dano, onexo causal e a culpa do empregador.

Quanto ao nexode causalidade, reconhecido pela perícia, os fatos ocorridos no local de trabalho, atinentes à conduta do funcionário que ameaçava e coagia o reclamante, bem como a de outros funcionários, atuaram como concausa na eclosão dos sintomas da síndrome psicótica (breve com estressor evidente) e depressiva.

Nesse sentido, então, há que se considerar que os sintomas psiquiátricos que acometeram o reclamante foram desencadeados pelos fatos ocorridos no trabalho, destacando-se a culpa da reclamada no evento, pois o funcionário assediador, responsável pelo infortúnio, era empregado da empresa, sustentou o magistrado.

Já com relação ao valor, porém, o colegiado destacou que, na indenização por dano moral, deve ser observada a equação que sopesa a compensação moral do ofendido, bem como o caráter punitivo, com o que se objetiva a não reincidência do ato danoso, e, por isso, considerando a extensão do dano, que os fatos atuaram apenas como concausa, que o reclamante não se encontra incapacitado desde que continue o tratamento a médio/longo prazo, conforme argumentou o relator, o valor da indenização, fixado no 1º grau em R\$ 20 mil, foi tido como condizente e significativo a ponto de lenir a dor moral do reclamante e prevenir a repetição da conduta da reclamada.

O colegiado, diante da gravidade dos fatos narrados, também reputou justo e coerente reconhecer-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo devidas as verbas rescisórias decorrentes de tal modalidade. (Processo 0001311-81.2014.5.15.0102)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

TST AFASTA PRESCRIÇÃO EM AÇÃO DE VIGILANTE ATINGIDO EM ASSALTO

O prazo de prescrição em ações de acidente de trabalho é de dois anos após o empregado constatar todo o dano da lesão. Com este entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Superior afastou a prescrição em ação ajuizada em 2016 por um vigilante de uma transportadora de valores atingido por dois tiros num assalto ocorrido em 2006.

Na decisão, o colegiado levou em conta que o quadro clínico do empregado não havia se estabilizado no período anterior aos cinco anos da data do ajuizamento da ação, e a prescrição em caso de acidente de trabalho é de dois anos após a constatação dos danos causados.

Auxílio-doença

Em razão dos tiros, que atingiram a perna e a coluna, o vigilante ficou afastado de suas atividades e recebeu auxílio-doença até novembro de 2015 por meio de liminar deferida em ação previdenciária na qual pretendia o reconhecimento do direito à aposentadoria por invalidez.

Embora a pretensão tenha sido indeferida, ao retornar ao serviço, ele foi considerado inapto para o trabalho pela Brink's. No mesmo ano, ajuizou a reclamação trabalhista na 30ª Vara do Trabalho de Porto Alegre pedindo indenização por dano moral e estético.

Prescrição

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região indeferiram os pedidos. Na interpretação do TRT, o empregado, ao ajuizar a ação previdenciária, tinha ciência inequívoca das lesões, pois, além de postular o restabelecimento do auxílio-doença, requereu a sua conversão em aposentadoria por invalidez. Como a reclamação trabalhista fora ajuizada somente em 2016, o Tribunal Regional declarou prescrito o direito de ação.

Efetivo conhecimento

No exame do recurso de revista do vigilante, o relator, ministro Mauricio Godinho Delgado, explicou que, de acordo com a jurisprudência consolidada do TST, o termo inicial para a contagem do prazo prescricional para pedidos de reparação por danos materiais, morais ou estéticos decorrentes de acidente de trabalho é a data em que a vítima toma efetivo conhecimento da lesão e de sua extensão.

No caso, o fato de o empregado ter sido considerado inapto pela empresa ao retornar ao serviço demonstra que as sequelas do acidente de trabalho tiveram desdobramentos no tempo. "Não é o instante da identificação da doença pelo empregado que determina o início do prazo para o ajuizamento da ação, mas sim o momento real da ciência acerca da extensão e da consolidação ou da estabilização de seu quadro de saúde", afirmou.

Por unanimidade, a Turma deu provimento ao recurso para afastar a prescrição e para determinar o retorno do processo à Vara do Trabalho para o exame dos pedidos formulados pelo vigilante. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.* RR-20417-86.2016.5.04.0030

Fonte - Consultor Jurídico

VIGILANTES SERÃO INDENIZADOS POR USO COMPARTILHADO DE COLETES BALÍSTICOS

Decisão da 10ª Turma do TRT-MG condenou uma empresa de vigilância corporativa, que presta serviços para o Município de Ipatinga, ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 10 mil, a um vigilante que tinha de compartilhar com outros profissionais da área os coletes balísticos usados durante a jornada de trabalho. Por unanimidade, a Turma regional entendeu que a empregadora cometeu ato ilícito “capaz de acarretar angústia e aflição para uma categoria de profissionais que normalmente está exposta a situações estressantes de trabalho”.

Em sua defesa, a empresa alegou que o trabalhador realizava vigilância em departamentos de prestação de serviço público e que não havia riscos. Mas informou que, de fato, havia comprado 15 coletes para 20 vigilantes. Testemunhas ouvidas no processo confirmaram que os equipamentos de segurança não eram pessoais, sendo divididos com outros colegas de trabalho. Para a desembargadora Rosemary de Oliveira Pires, relatora no processo, a empresa teve uma atitude omissa e de descaso. “Por mais que haja pontos de ajuste nos coletes, certamente o equipamento não se moldaria à necessidade de cada trabalhador, incrementando os riscos de atividade essencialmente perigosa”, pontuou a magistrada.

A relatora lembrou que, nesses casos, vale o que está expressamente determinado na Norma Regulamentadora (NR-6) do então Ministério do Trabalho e Emprego, que lista os equipamentos de proteção individual, como os coletes, que não podem ter o uso compartilhado.

Assim, a desembargadora manteve a sentença proferida pelo juiz da 4ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, condenando a empresa de vigilância, como responsável direta, e o Município de Ipatinga, de forma subsidiária, ao pagamento da indenização por danos morais no valor de R\$ 10 mil. Há, nesse caso, recurso de revista pendente de julgamento do TST.

Processo - PJe: 0010254-33.2017.5.03.0097 — Disponibilização: 02/04/2019

Fonte: TRT 3ª Região

STF MANTÉM RESPONSABILIDADE DA UNIÃO SOBRE ENCARGOS TRABALHISTAS DE TERCEIRIZADA

Plenário do Supremo Tribunal Federal manteve, nesta quinta-feira (10/8), a responsabilidade subsidiária da administração pública por encargos trabalhistas de empresa terceirizada. O tribunal negou embargos de

declaração interpostos contra a decisão de mérito, que reconheceu a responsabilidade da União pelo cumprimento das leis trabalhistas por empresas subcontratadas.

Prevaleceu o entendimento do ministro Luiz Edson Fachin, segundo o qual não foi constatada obscuridade ou contradição no acórdão do julgamento a ser sanada pelos embargos. Ficaram vencidos os ministros Luiz Fux, relator, Luís Roberto Barroso, Cármen Lúcia e Gilmar Mendes, que acolhiam em parte os embargos.

Com a decisão, fica mantida a tese: "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere ao poder público contratante automaticamente a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do artigo 71, parágrafo 1º, da Lei 8.666/1993."

A decisão foi tomada no RE 760.931, em que embargos questionam decisão da corte. Em 2017, o STF vedou a responsabilização automática da administração pública, só cabendo sua condenação se houver prova inequívoca de conduta omissiva ou comissiva na fiscalização dos contratos, conforme tese aprovada em proposta pelo ministro Luiz Fux, autor do voto vencedor no julgamento.

Nos embargos, a Procuradoria-Geral do estado de São Paulo e a Associação Brasileira das Secretarias de Finanças das Capitais pedem que haja a exclusão da tese fixada a expressão "automaticamente" e esclarecendo-se que não há como se responsabilizar a administração pública pelos débitos trabalhistas da empresa contratada para a prestação de serviços.

Fonte: Revista Consultor Jurídico

TST SUSPENDE AÇÕES DO MPT CONTRA ACORDOS QUE IMPÕEM NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO

A Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho sobrestou as ações anulatórias de acordos coletivos propostas pelo Ministério Público do Trabalho. A decisão, desta segunda-feira (12/8), atende a outra decisão, do ministro Gilmar Mendes, de suspender o andamento dos processos que tratem de acordos coletivos que restrinjam direitos — ou seja, que permitem o "negociado sobre o legislado", previsão da reforma trabalhista de 2017.

O TST já havia suspenso o andamento das ações individuais que questionam acordos coletivos restritivos de direitos não previstos na Constituição. Nesta segunda, a SDC estendeu o sobrestamento às ações anulatórias propostas pelo MPT, que não discutem apenas o direito de um trabalhador, mas discutem a legalidade do acordo em si.

A decisão do ministro Gilmar foi tomada em junho num recurso com repercussão geral reconhecida sobre a constitucionalidade do não pagamento das horas de deslocamento de casa ao trabalho (horas in itinere). A decisão foi proferida no ARE 1.121.633.

Em abril, no julgamento do Plenário Virtual que reconheceu a repercussão geral, o ministro Gilmar Mendes sugeriu uma tese, mas foi rejeitada. "Os acordos e convenções coletivos devem ser observados, ainda que afastem ou restrinjam direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação coletiva, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados", diz a tese.

RO 66-40.2017.5.08.0000

RO 378-16.2017.5.08.0000

RO 458-43.2018.5.08.0000

Fonte: Revista Consultor Jurídico

TRT MINEIRO RECONHECE INCONSTITUCIONALIDADE DE REGRA DA REFORMA QUE COBRA CUSTAS PROCESSUAIS DE BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA

A Lei 13.457/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, trouxe modificações significativas à CLT. Uma delas é a condenação do trabalhador, ausente na audiência sem justificativa, ao pagamento das custas processuais, "ainda que beneficiário da justiça gratuita". É o que diz o parágrafo 2º do artigo 844 da CLT, com a redação conferida pela lei reformista.

Decisão do Pleno do TRT-MG - Entretanto, em sessão realizada no dia 13/9/2018, o Tribunal Pleno do TRT-MG editou a Súmula 72, declarando inconstitucional a expressão "ainda que beneficiário da justiça gratuita", expressa no § 2º, e, também, a íntegra do § 3º, ambos do art. 844 da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017. Em suma, para o TRT mineiro, são inconstitucionais as regras da reforma que impõem as despesas processuais ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita.

O entendimento é que essas normas violam direta e frontalmente os princípios constitucionais da isonomia (art. 5º, caput, da CR), da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV, da CR) e da concessão de justiça gratuita àqueles que dela necessitarem (art. 5º, LXXIV, da CR).

Foi justamente essa a situação com que se depararam os integrantes da 6ª Turma do TRT-MG, ao julgar favoravelmente o recurso de uma trabalhadora para lhe deferir a justiça gratuita e absolvê-la da condenação de pagar as custas do processo.

Entenda o caso - De forma injustificada, a autora deixou de comparecer à audiência da ação trabalhista que ajuizou contra a empresa. Com base na norma reformista (parágrafo 2º do artigo 844 da CLT), a sentença determinou o arquivamento da ação e condenou a trabalhadora ao pagamento das custas processuais.

Mas, acompanhando o relator, desembargador César Machado, a Turma entendeu que a autora tem direito à justiça gratuita. E, por aplicação da Súmula 72 do TRT, reconheceu a inconstitucionalidade da regra da reforma que autoriza a condenação do beneficiário da justiça gratuita no pagamento das custas processuais.

Justiça gratuita – A ação foi ajuizada quando já estava em vigor a Lei 13.467/2017, razão pela qual a concessão da justiça gratuita à autora se deu na forma do parágrafo 3º do artigo 790 da CLT, com a redação

conferida pela reforma. O entendimento foi de que estavam presentes os requisitos previstos na regra reformista para a justiça gratuita.

Isso porque o termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT) revelou que a autora recebia salário inferior a 40% do teto de benefícios do regime geral da previdência social – RGPS, conforme requisito previsto na norma legal. E, como observou o relator, nada foi apresentado para indicar que, posteriormente, ela passou a receber rendimentos superiores a esse limite. Além disso, a ação foi ajuizada no mês seguinte à rescisão contratual, o que, na visão do relator, trouxe credibilidade à afirmação da autora de que ainda estava desempregada. Isenção das custas processuais – A autora sustentou que sua condenação ao pagamento de custas processuais viola o princípio do acesso à justiça, o que foi acolhido pela Turma, por aplicação da Súmula 72 do TRT-MG.

Conforme constou da decisão, o § 2º do art. 844 da CLT, com a redação conferida pela Lei n. 13.467/2017, de fato, determina que o arquivamento da ação trabalhista pelo não comparecimento do autor na audiência importa condenação ao pagamento das custas processuais, “ainda que beneficiário da justiça gratuita”, a não ser que apresente, no prazo de 15 dias, justificativa legal para a ausência.

Entretanto, como ressaltou o desembargador, o pleno do TRT mineiro, ao editar a Súmula 72, considerou inconstitucional a expressão “ainda que beneficiário da justiça gratuita” expressa na regra reformista. Tendo em vista a concessão da justiça gratuita à trabalhadora, ela foi considerada isenta do pagamento das custas processuais.

Processo - PJe: 0010061-80.2019.5.03.0183 (RO) — Acórdão em 11/06/2019

Fonte: TRT 3ª Região

STJ MUDA ENTENDIMENTO SOBRE EMISSÃO DE CERTIDÕES FISCAIS

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu ontem, por maioria de votos, que só é possível a expedição de certidões de regularidade fiscal para matriz e filiais se todos os estabelecimentos estiverem em situação regular. A decisão é da 1ª Turma e muda o entendimento que vinha sendo adotado pela Corte.

Com a decisão, se uma das filiais da empresa, por exemplo, tiver débitos em aberto, nenhuma das demais ou a matriz poderão ter acesso às certidões negativas de débito ou certidões positivas com efeitos de negativas - que serve para casos em que a exigibilidade da dívida está suspensa ou há garantia em ações judiciais.

Até então, a jurisprudência do STJ considerava matriz e filiais como contribuintes autônomos e, por esse motivo, tratava a situação da regularidade fiscal de forma individualizada. A decisão tem um impacto grande para as empresas, principalmente para aquelas que contratam com o poder público. As certidões costumam ser exigidas tanto em licitações como em parcerias público-privadas.

A mudança de entendimento atende a um pleito da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN). Os procuradores convenceram a 1ª Turma utilizando decisão tomada em um outro julgamento, em caráter repetitivo, em que os ministros da 1ª Seção afirmaram ser possível a penhora de bens de qualquer filial ou da matriz por débitos de qualquer um dos estabelecimentos (REsp nº 1355812).

Não haveria lógica, segundo a PGFN, permitir acesso ao patrimônio de todos os estabelecimentos e ao mesmo tempo não reconhecer que todos são responsáveis pela dívida. "Esse julgamento reconheceu que existe uma unicidade da pessoa jurídica", diz o procurador Marcelo Kosminsky.

Os ministros da 1ª Turma analisaram a questão por meio de um recurso apresentado pela Fazenda Nacional contra decisão do Tribunal Regional Federal (TRF) da 1ª Região que beneficiava a Lupatech, fornecedora de produtos e serviços para o setor de petróleo e gás (AREsp nº 1286122). Os desembargadores haviam levado em conta o fato de as filiais terem registros próprios no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), o que demonstraria que matriz e filiais teriam personalidades jurídicas diferentes. Sendo assim, no entendimento dos julgadores do TRF, não poderia haver confusão em relação à emissão de certidões.

A 1ª Turma do STJ começou a julgar o caso no mês de março. Na ocasião, apenas o relator, ministro Sérgio Kukina, proferiu voto. Ele havia se posicionado por manter a decisão do tribunal regional - e continuar com a jurisprudência do STJ sobre o tema.

"Esta Corte possui firme jurisprudência em que, para fins tributários, na hipótese de existência de inscrições próprias entre a matriz e as filiais, por serem consideradas entes tributários autônomos, a situação de regularidade fiscal deve ser considerada de forma individualizada", afirmou.

O julgamento, na ocasião, foi suspenso por um pedido de vista do ministro Gurgel de Faria. Ao levar o seu voto em maio, abriu divergência. Fundamentou no mesmo sentido do repetitivo que tratou sobre a possibilidade do bloqueio de bens. Ele considerou que matriz e filiais constituem uma única pessoa jurídica e, em razão disso, a emissão da certidão de regularidade fiscal deveria ser unificada.

A ministra Regina Helena Costa acompanhou a divergência e o ministro Napoleão Nunes Maia Filho seguiu o voto do relator. O julgamento, em maio, foi suspenso por um novo pedido de vista, do ministro Benedito Gonçalves. Ele foi o responsável, na sessão de ontem, por desempatar o julgamento. "Acompanho a divergência inaugurada pelo ministro Gurgel para conhecer e dar provimento ao recurso da Fazenda", afirmou o magistrado, sacramentando o novo entendimento da turma.

Fonte: Valor Econômico

TST MANTÉM VALIDADE DO TRABALHO INTERMITENTE

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) livrou o Magazine Luiza de uma condenação por uso do trabalho intermitente. É a primeira decisão dos ministros sobre o tema após a instituição dessa modalidade de trabalho pela Lei da Reforma Trabalhista (nº 13.467, de 2017).

Nessa modalidade, o trabalhador tem a carteira assinada, mas não uma jornada de trabalho definida. Ele só recebe pelo período que efetivamente trabalha, quando convocado pela empresa.

Direitos como férias e 13º salário são pagos de forma proporcional, assim como o FGTS.

Em um rápido julgamento, que durou menos de cinco minutos, a 4ª Turma decidiu de forma unânime a favor da companhia (processo nº 10454-06.2018.5.03.0097). Os ministros reformaram decisão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Minas Gerais, que tinha considerado nulo um contrato firmado com um assistente de loja.

O entendimento do TRT foi o de que tratava-se de um posto padrão de trabalho e que contratação intermitente não deve ser utilizada para atividades rotineiras e contínuas dentro de uma empresa. Por esse motivo, determinaram que o Magazine Luiza deveria arcar com todos os custos de um contrato tradicional: salário mensal, horas extras e o pagamento integral de férias e 13º salário.

Segundo o relator no TRT, desembargador José Eduardo Chaves Júnior, o uso do trabalho intermitente deve ser feito somente em caráter excepcional para não promover a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas. O desembargador foi seguido pelos demais da 1ª Turma, que teve votação unânime.

Após a condenação, a empresa entrou com um agravo de instrumento no TST, que foi admitido em junho. Ontem foi analisado o mérito pela 4ª Turma. O relator do caso é o ministro Ives Gandra Martins Filho.

Em seu voto, o ministro afirmou brevemente que a decisão do tribunal regional foi muito mais ideológica do que jurídica e que merecia ser reformada porque estabeleceu limites para o uso do contrato intermitente, que não estão previstos na lei. Ele foi acompanhado pelos demais integrantes da turma, os ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos e Alexandre Luiz Ramos.

Gandra ainda destacou, em seu voto, a importância do julgamento, o primeiro sobre trabalho intermitente. Da decisão, ainda cabe recurso.

Para o advogado do Magazine Luiza, Rodrigo Takano, sócio da área trabalhista escritório Machado Meyer, a decisão foi muito importante para restabelecer a segurança jurídica e reafirmar a validade da reforma trabalhista. "Essa decisão assegura a validade do modelo de contratação que hoje já é utilizado por um grande volume de empresas e atinge milhares de pessoas", afirma.

A posição dos ministros, acrescenta Takano, foi acertada porque o TRT de Minas Gerais criou uma limitação ao uso do trabalho intermitente que não está prevista na lei da reforma. "Como se somente em situações excepcionais e pequenas empresas pudessem utilizar [a modalidade], diz.

Jeferson Augusto Cordeiro Silva, advogado que assessora o trabalhador, afirma discordar integralmente da decisão do TST e que deve recorrer. De acordo com ele, o trabalho intermitente "é um contrato anômalo, onde a parte mais fraca fica inteiramente sujeita às conveniências ou necessidades da parte contratante, gerando profunda instabilidade na relação capital/trabalho".

Ao contrário do que afirmou o ministro Ives Gandra no julgamento, diz Silva, "pensamos que a decisão do TST, esta sim, tem cunho ideológico, afinada com os novos ditames da precarização dos contratos de trabalho gerada com a reforma trabalhista".

Fonte: Valor Econômico

STF DECIDE QUE EMPREGADOR TEM RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA EM ACIDENTES DE TRABALHO NAS ATIVIDADES DE RISCO

Prevaleceu o entendimento do relator do RE, ministro Alexandre de Moraes, de que não há impedimento à possibilidade de que as indenizações acidentária e civil se sobreponham.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, nesta quinta-feira (5), que o trabalhador que atua em atividade de risco tem direito à indenização em razão de danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente da comprovação de culpa ou dolo do empregador. Por maioria de votos, os ministros entenderam que é constitucional a imputação da responsabilidade civil objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho em atividades de risco. A tese de repercussão geral será definida em uma próxima sessão.

A questão foi decidida no Recurso Extraordinário (RE) 828040, com repercussão geral reconhecida, no qual se discutiu a possibilidade de aplicação da regra do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Prevaleceu o entendimento do relator do RE, ministro Alexandre de Moraes, de que não há impedimento à possibilidade de que as indenizações acidentária e civil se sobreponham, desde que a atividade exercida pelo trabalhador seja considerada de risco.

Seguiram este entendimento os ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Cármen Lúcia e Ricardo Lewandowski. Os ministros Roberto Barroso e Gilmar Mendes também seguiram o relator, mas ressaltaram a necessidade de que as atividades de risco estejam especificadas em lei.

Ficaram vencidos os ministros Marco Aurélio e Luiz Fux. Eles consideram que, como o empregador já recolhe contribuição relativa ao seguro acidente de trabalho, com alíquotas maiores para as atividades de maior risco, a obrigação de responder pela indenização civil sem que tenha havido culpa ou dolo seria excessiva.

Transtornos psicológicos

O recurso foi interposto pela Protege S/A – Proteção e Transporte de Valores contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que a condenou ao pagamento de indenização a um vigilante de carro-forte devido a transtornos psicológicos decorrentes de um assalto. O TST aplicou ao caso a incidência da regra do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, que admite essa possibilidade quando a atividades expõe o trabalhador a risco permanente. A empresa alegava que a condenação contrariava o dispositivo constitucional que trata da matéria, pois o assalto foi praticado em via pública, por terceiro.

Processo relacionado: RE 828040 / Fonte: STF

VIGILANTE NÃO TEM DIREITO AO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE ANTES DA REGULAMENTAÇÃO DA LEI QUE O DEFERIU

Para a 6ª Turma, o pagamento só se tornou obrigatório com a portaria do Ministério do Trabalho que regulamentou a lei.

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho excluiu o pagamento do adicional de periculosidade da condenação imposta ao Estado do Rio Grande do Sul na reclamação trabalhista ajuizada por um vigilante terceirizado. Para a Turma, o pagamento da parcela só passou a ser obrigatório com a regulamentação da Lei 12.740/2012 pelo extinto Ministério do Trabalho, e não a partir de sua vigência.

O vigilante, contratado pela Proservi Serviços de Vigilância Ltda., prestou serviço ao Instituto Geral de Perícias (IGP) por mais de 11 anos. Dispensado em 2014, ele ajuizou a ação em que requeria, entre outras parcelas, o adicional de periculosidade. O fundamento era a lei de 2012 que alterou a CLT para redefinir os critérios para a caracterização das atividades ou operações perigosas.

Autoaplicável

O juízo de primeiro grau reconheceu o direito do vigilante ao adicional no percentual de 30% a partir da entrada em vigor da lei, em dezembro de 2012. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) manteve a sentença, por entender que a norma seria "suficientemente clara" e não precisaria de regulamentação para ser aplicada.

Embargos de declaração

O recurso de revista do estado teve seguimento negado pelo TRT, que o considerou fora do prazo. Após dois embargos de declaração ao TST, o ente federativo conseguiu comprovar a regularidade do recurso, e os segundos embargos foram acolhidos com efeito modificativo pela Sexta Turma.

Regulamentação necessária

O relator, ministro Augusto César, explicou que a controvérsia diz respeito à definição do termo inicial para o pagamento do adicional: a vigência da Lei 12.740/2012 ou da Portaria 1.885/2013 do extinto Ministério do Trabalho, que a regulamentou.

Segundo o ministro, a nova redação do caput do artigo 193 da CLT conferida pela lei estabelece expressamente a necessidade de regulamentação pelo Ministério do Trabalho que defina os critérios para caracterização de uma atividade ou operação como perigosa. Isso só veio a ocorrer com a edição da portaria que acresceu o Anexo 3 (atividades e operações perigosas com exposição a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial) à Norma Regulamentadora 16. O anexo define as condições para que os empregados sejam considerados profissionais de segurança pessoal ou patrimonial e as atividades ou operações que os expõem a roubos ou outras espécies de violência física.

O ministro destacou ainda que a portaria dispõe, no artigo 3º, que os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de periculosidade serão devidos a contar da data da sua publicação. A decisão foi unânime.

Processo: RR-20479-51.2014.5.04.0013 - Fase Atual: ED-ED

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

TST ADMITE ACORDO EXTRAJUDICIAL COM QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) admitiu, pela primeira vez, a homologação de acordos extrajudiciais com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho. Com a medida, todas as pendências com a empresa ficam solucionadas e o trabalhador não pode entrar com outros pedidos posteriores na Justiça.

A possibilidade de as partes firmarem acordo extrajudicial para a resolução de conflitos do contrato de trabalho, a ser homologado pela Justiça e sem a necessidade de abertura de um processo, foi prevista pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017).

A questão foi julgada pela 4ª Turma. Foram analisados três processos envolvendo uma indústria farmacêutica e homologados todos os acordos. Os pedidos haviam sido negados pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo por em razão da cláusula de quitação geral.

O TRT paulista chegou a editar uma orientação no sentido de não admitir a quitação geral, direcionada principalmente aos juízes do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc), para onde os pedidos, em geral, são encaminhados pelas varas trabalhistas. Os advogados reclamam que o tribunal criou regras, sem previsão legal, que causam entraves na negociação de acordos.

Ao analisar o tema, o relator dos processos no TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, destacou que se trata de matéria nova decorrente da reforma trabalhista. Ele afirmou que uma discussão muito semelhante está ocorrendo na Seção de Dissídios Coletivos (SDC). O debate é se pode o Judiciário colocar cláusula ou tirá-la de um acordo que já está homologado.

Para o ministro, a reforma trabalhista, ao introduzir os artigos 855 B ao 855 E, referentes à homologação de acordo extrajudicial, acabou com a confusão prevista na Súmula 330 do TST. Segundo o inciso I da orientação, "a quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo".

De acordo com o ministro, o professor José Pastore tem uma expressão muito divertida sobre a questão. Ele diz, acrescentou o ministro, que "a rescisão do contrato de trabalho não rescinde o contrato de trabalho". Isso porque o empregado, mesmo com a homologação do sindicato, recorria à Justiça. "E não resolvia o problema porque ainda continuava uma janela aberta", disse Gandra.

A discussão, segundo ele, ainda não foi definida na SDC. Por enquanto existem dois votos contra e dois a favor. O julgamento está suspenso por pedido de vista do ministro Renato Lacerda de Paiva.

A Justiça do Trabalho, como afirmou Ives Gandra no julgamento, teria apenas a função de homologar ou não o acordo extrajudicial. Para ele, nos casos avaliados não há empecilhos para negar os pedidos, de acordo com o que dispõe a lei da reforma trabalhista. O magistrado foi seguido pelos demais ministros da turma, Guilherme Caputo Bastos e Alexandre Luiz Ramos.

Para o advogado que assessorou a farmacêutica nos processos, Daniel Chiode, do Chiode Minicucci Advogados, as decisões são importantes para dar segurança jurídica para as empresas que estão direcionando valores para a quitação geral dos contratos. "A homologação dos acordos extrajudiciais é importante para diminuir a litigiosidade que sempre existiu no Brasil", disse.

Segundo Chiode, muitas empresas e empregados estão levando a sério o instituto. "Estão negociando direitos e buscando a segurança que precisam por meio de homologação", afirmou ele, destacando que essas decisões evitam que empregadores sejam surpreendidos com ações em que trabalhadores pedem direitos que já haviam transacionado.

O Valor procurou os advogados dos processos (nº 1000016-93.2018.5.02.0431, nº 1000013-78.2018.5.02.0063 e nº 1000015-96.2018.5.02.0435), mas um deles preferiu não se manifestar e outro não retornou. Um terceiro não foi localizado.

Fonte: Valor Econômico

TRT CONSIDERA VÁLIDA CLÁUSULA COLETIVA SOBRE PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO EM PARCELA ÚNICA ATÉ 10 DE DEZEMBRO

Na ação anulatória, a empresa contestou auto de infração emitido por auditor-fiscal do trabalho

Os julgadores da Décima Primeira Turma do TRT de Minas negaram provimento ao recurso da União Federal e confirmaram a sentença, oriunda da 7ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que reconheceu a validade de norma coletiva com a previsão da possibilidade de uma empresa de vigilância e segurança privada de Belo Horizonte pagar o décimo terceiro salário a seus empregados em parcela única até o dia 10 de dezembro de 2013.

Na ação anulatória, a empresa se insurgiu contra ato de auditor-fiscal do trabalho, que lavrou auto de infração e aplicou multa de mais de R\$ 100 mil após considerar descumprido o artigo 2º, *caput*, da Lei nº 4.749/65, que dispõe sobre o pagamento da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62. O auditor-fiscal se baseou no fato de não ter havido pagamento até o dia 30/11/13, diante da regra que prevê a quitação da primeira parcela do décimo terceiro entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e de segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

Os pedidos foram acolhidos em primeiro grau. Apesar de o pagamento da primeira parcela não ter sido efetuado até o dia 30 de novembro, conforme previsão legal, a juíza responsável pelo caso observou que

houve o cumprimento integral, inclusive de modo antecipado, tendo em vista a data de previsão de pagamento da segunda parcela. Em sua decisão, declarou nulo o auto de infração e tornou sem efeito a cobrança dele decorrente.

Ao examinar o recurso apresentado pela União Federal, a desembargadora relatora Juliana Vignoli Cordeiro também considerou válido o pagamento em única parcela. Em seu voto, observou que a transação sobre a época do pagamento da gratificação natalina, por meio de negociação coletiva, é validada pelo disposto no inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição da República. O dispositivo reconhece as convenções e acordos coletivos como legítimas fontes do Direito do Trabalho.

Foi ressaltado que, igualmente, a Constituição da República assegurou ampla liberdade sindical (artigo 8º), com inegável fortalecimento das entidades representativas das categorias profissional e econômica, que detém liberdade para dispor acerca de direitos trabalhistas, mas com limites nas normas de natureza cogente e caráter irrenunciável que representam o mínimo social - ou, para outros, o mínimo existencial -, assegurado ao trabalhador, como é o caso daquelas que tratam sobre a proteção, saúde, higiene e segurança do trabalhador.

A relatora entendeu não ter havido violação de normas de ordem pública, que seriam irrenunciáveis pelo trabalhador. *"Ora, não se pode afirmar que a alteração da data de pagamento do décimo terceiro salário implique afronta a direitos irrenunciáveis e indisponíveis, insuscetíveis à negociação coletiva"*, registrou, observando que apenas foi convencionado o pagamento da gratificação natalina em parcela única, até o dia 10 de dezembro, e não suprimido o pagamento dessa verba e nem reduzido o valor correspondente. Houve apenas um consenso quanto à forma de pagamento.

Na visão da magistrada, a pactuação estabelecida deve ser respeitada, sendo fruto da negociação direta entre empregadores e empregados, que pressupõe concessões recíprocas. Trecho destacado do parecer do representante do Ministério Público do Trabalho apontou que a Lei nº 4.749/65 condiciona o adiantamento da gratificação, relativamente a 50% do salário, a requerimento do empregado.

Para a relatora, a fiscalização do trabalho deveria ter solicitado e examinado a norma coletiva aplicável, para verificar a regularidade do procedimento da empregadora, antes de promover a autuação. Como todo ato administrativo, explicou que o auto de infração lavrado em desfavor da empresa goza de presunção de legitimidade e veracidade. E, no caso, a presunção relativa foi infirmada por prova.

Os demais integrantes do colegiado acompanharam o voto, para negar provimento ao recurso e manter a sentença que anulou o auto de infração, assim como a multa dele decorrente, bem como determinou a suspensão da exigibilidade do crédito tributário proveniente do auto até o trânsito em julgado da decisão, nos termos do artigo 300 do Código de Processo Civil. A decisão foi unânime.

Fonte: TRT/3ª REGIÃO

Lei 13.874/19

BOLSONARO SANCIONA MP QUE FLEXIBILIZA REGRAS TRABALHISTAS

O presidente Jair Bolsonaro sancionou nesta sexta-feira (20/9) a Medida Provisória da Liberdade Econômica (MP 881/2019). Aposta do governo para reduzir a burocracia para a iniciativa privada, a MP já entrou em vigor com a publicação de edição extra do *Diário Oficial da União*.

O texto aprovado flexibiliza regras trabalhistas, como dispensa de registro de ponto para empresas com até 20 empregados, e elimina alvarás para atividades consideradas de baixo risco.

Além disso, separa o patrimônio dos sócios de empresas das dívidas de uma pessoa jurídica e proíbe que bens de empresas de um mesmo grupo sejam usados para quitar débitos de uma empresa.

Bolsonaro vetou quatro itens do projeto que foi aprovado no Senado no dia 21 de agosto. Foi vetado o dispositivo que previa a entrada em vigor da nova lei em 90 dias.

Outro veto elimina o dispositivo que permitia aprovação automática de licenças ambientais. Além disso, foram vetados itens que flexibilizavam testes de novos produtos ou serviços, e que permitiam a criação de um regime de tributação fora do direito tributário.

O veto foi um pedido do Ministério da Economia, segundo o Palácio do Planalto.

Veja algumas mudanças:

Registro de ponto

- Registro dos horários de entrada e saída do trabalho passa a ser obrigatório somente para empresas com mais de 20 funcionários. Antes, a legislação previa esta obrigação para empresas com mínimo de dez empregados;
- Trabalho fora do estabelecimento deverá ser registrado;
- Permissão de registro de ponto por exceção, por meio do qual o trabalhador anota apenas os horários que não coincidam com os regulares. Prática deverá ser autorizada por meio de acordo individual ou coletivo;

Alvará e licenças

- Atividades de baixo risco, como a maioria dos pequenos comércios, não exigirão mais alvará de funcionamento;
- Poder Executivo definirá atividades de baixo risco na ausência de regras estaduais, distritais ou municipais;

- Governo vetou item que dispensava de licenças para atividades de baixo risco que abrangem questões ambientais;

Súmulas tributárias

- Comitê do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais da Receita Federal (Carf) e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) terá poder para editar súmulas para vincular os atos normativos dos dois órgãos

Fim do ESocial

- O Sistema de Escrituração Digital de Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social), que unifica o envio de dados de trabalhadores e de empregadores, será substituído por um sistema mais simples, de informações digitais de obrigações previdenciárias e trabalhistas

Carteira de trabalho eletrônica

- Emissão de novas carteiras de Trabalho pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia ocorrerá "preferencialmente" em meio eletrônico, com o número do Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) como identificação única do empregado. As carteiras continuarão a ser impressas em papel, apenas em caráter excepcional;
- A partir da admissão do trabalhador, os empregadores terão cinco dias úteis para fazer as anotações na Carteira de Trabalho. Após o registro dos dados, o trabalhador tem até 48 horas para ter acesso às informações inseridas.

Documentos públicos digitais

- Documentos públicos digitalizados terão o mesmo valor jurídico e probatório do documento original.

Abuso regulatório

A MP cria a figura do abuso regulatório, para impedir que o Poder Público edite regras que afetem a "exploração da atividade econômica" ou prejudiquem a concorrência. Entre as situações que configurem a prática estão:

- Criação de reservas de mercado para favorecer um grupo econômico;
- Criação de barreiras à entrada de competidores nacionais ou estrangeiros em um mercado;
- Exigência de especificações técnicas desnecessárias para determinada atividade;
- Criação de demanda artificial ou forçada de produtos e serviços, inclusive "cartórios, registros ou cadastros";
- Barreiras à livre formação de sociedades empresariais ou de atividades não proibidas por lei federal.

Desconsideração da personalidade jurídica

- Proibição de cobrança de bens de outra empresa do mesmo grupo econômico para saldar dívidas de uma empresa;
- Patrimônio de sócios, associados, instituidores ou administradores de uma empresa será separado do patrimônio da empresa em caso de falência ou execução de dívidas;
- Somente em casos de intenção clara de fraude, sócios poderão ter patrimônio pessoal usado para indenizações.

Negócios jurídicos

- Partes de um negócio poderão definir livremente a interpretação de acordo entre eles, mesmo que diferentes das regras previstas em lei

Fundos de investimento

- MP define regras para o registro, a elaboração de regulamentos e os pedidos de insolvência de fundos de investimentos

Extinção do Fundo Soberano

- Fim do Fundo Soberano, antiga poupança formada com parte do superávit primário de 2008, que está zerado desde maio de 2018

Fonte - Consultor Jurídico

EMPRESAS AFASTAM NO TST RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Empresas têm conseguido reverter no Tribunal Superior do Trabalho (TST) decisões que as responsabilizam solidariamente por verbas trabalhistas. A maioria das turmas tem entendido que o fato de empregadores terem sócios em comum não é suficiente para caracterização de grupo econômico, na mesma linha do que prevê a reforma trabalhista (Lei nº 13.467. de 2017). Há também decisão nesse sentido da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) - responsável por unificar a jurisprudência do TST.

Em julgamento realizado ontem, os ministros da 5ª Turma negaram a possibilidade de responsabilização da Tumpex - Empresa Amazonense de Coleta de Lixo por dívidas trabalhistas do Consórcio Tróibus Aricanduva e da empresa Transporte Urbano América do Sul, que faz parte do consórcio e presta serviço de transporte em São Paulo. A decisão foi unânime nos dois casos (RR 15-34.2017.5.02.0020 e RR 133400-69.2006.5.02.0083).

A Tumpex tinha sido responsabilizada pelas dívidas no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de São Paulo porque um de seus sócios também foi sócio do Consórcio Tróibus Aricanduva. "Esse fato aconteceu há 20

anos e não pode ser motivo para responsabilizá-la pela dívida”, diz o advogado que assessorou a Tumpex nos processos, Mauricio Corrêa da Veiga, sócio do Corrêa da Veiga Advogados.

Apesar de já existir decisão da SDI-1 no mesmo sentido do que dispõe a reforma, o tema ainda é controverso no tribunal, segundo Veiga. A 7ª Turma do TST, por exemplo, tem interpretado de forma mais abrangente o que está disposto no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e encontrado saídas para responsabilizar as empresas.

A reforma trabalhista criou normas mais claras que impedem a caracterização de grupo econômico. Segundo o artigo 2º, parágrafo 3º, da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467, de 2017, “não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”.

De acordo com Veiga, a 7ª Turma do TST tem fundamentado as decisões na atuação conjunta de empresas e, assim, responsabilizado empregadores por verbas trabalhistas. É o caso, por exemplo, de um julgamento realizado em junho de 2018 (AIRR-408-61.2016.5.05.0132).

Mesmo com a reforma, alguns magistrados de primeira e segunda instâncias ainda têm imputado a responsabilidade a empresas apenas por terem sócios em comum, acrescenta o advogado. “Ainda existe um trabalho grande de convencimento dos juízes mesmo depois da reforma”, diz. “Decisões como a da 5ª Turma fortalecem a argumentação das empresas.”

Ao analisar o caso ontem, que envolve a empresa Transporte Urbano América do Sul, o relator, ministro Douglas Alencar Rodrigues, entendeu que a decisão do TRT de São Paulo, ao considerar grupo econômico simplesmente pelo fato de as empresas terem o mesmo sócio, violaria o artigo 5º, inciso II, da Constituição. Segundo esse dispositivo, “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Os demais ministros da turma, Emmanoel Pereira e Breno Medeiros, acompanharam o relator. O mesmo entendimento foi aplicado no outro processo. Nos julgamentos citaram decisão da SDI-1 nesse mesmo sentido. (E-ED-RR - 92-21.2014.5.02.0029), publicada em 2018.

Segundo Veiga, como a responsabilização de empresas terceiras tem ocorrido na fase de execução, para subir o recurso ao TST, os advogados precisam alegar que existe violação à Constituição, o que tem embasado o julgamento mesmo com a previsão da reforma trabalhista.

Para Carlos Eduardo Dantas Costa, advogado trabalhista do Peixoto & Cury Advogados, a decisão do TST é uma importante sinalização, no sentido de que o tribunal vai aplicar o que diz a reforma trabalhista, já que existe a previsão exata de que a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico.

A advogada Juliana Bracks, do Bracks Advogados, também concorda. Para ela, esse posicionamento é razoável, já que ter apenas sócios em comum de empresas em diferentes atividades não caracterizam grupo

econômico. “Essa mudança da reforma é salutar, positiva”, diz ela, acrescentando que a lei traz outros critérios para a caracterização.

Procurado pelo Valor, o advogado do trabalhador no caso da Transporte Urbano América do Sul não retornou até o fechamento da edição. Os advogados do trabalhador no processo que envolve o Consórcio Trólebus Aricanduva não foram localizados.

Fonte: Valor Econômico

GOVERNO REDUZ EXIGÊNCIAS DE HIGIENE E CONFORTO NO LOCAL DE TRABALHO

A partir de agora, empresas com até dez trabalhadores poderão ter apenas um banheiro individual de uso comum entre os sexos, desde que garantida a privacidade. Até então, era obrigatória a instalação de banheiros masculino e feminino, qualquer que fosse o tamanho do empreendimento. A mudança foi publicada ontem em norma da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e faz parte de uma nova rodada de simplificações iniciada no primeiro semestre do ano.

Foram feitas alterações nas normas regulamentadoras (NR)24, que trata de higiene e conforto nos locais de trabalho; 3, que trata de embargo e interdição; e 28, relacionada a fiscalização e penalidades. Segundo o ministério, a NR 24, publicada em 1978, trazia itens obsoletos, como a exigência de que as janelas dos alojamentos fossem de madeira ou de ferro e a obrigatoriedade de uso de lâmpadas incandescentes. A regra estabelecia, ainda, a aplicação de mais de 40 multas apenas em um banheiro.

Com as mudanças, todas as instalações previstas, como sanitários, vestiários e locais para refeições, por exemplo, deverão ser dimensionadas com base no número de trabalhadores usuários do turno com maior contingente. Pela norma antiga, esse dimensionamento tinha de ser feito sem considerar o trabalho por turno. Era levado em conta o número total de empregados.

A nova NR 3 estabelece diretrizes e requisitos técnicos objetivos para caracterização das situações ou condições de trabalho que levem ao embargo e à interdição. O critério para essas punições mais drásticas são casos de risco de acidente ou doenças graves. A ideia é diminuir o volume de embargos e interdições das empresas por razões diversas, como banheiros sujos e embargos preventivos.

Já as alterações na NR 28 têm como ponto forte a redução, de 6,8 mil para 4 mil, dos tipos de multas possíveis em uma quantidade enorme de linhas de fiscalização, muitas vezes redundantes, impostas às empresas. Tópicos que tratavam de um mesmo assunto foram unificados.

Fonte: O Globo /Nacional

NOTAS INFORMATIVAS AVALIAM MUDANÇAS EM NORMAS REGULAMENTADORAS DO TRABALHO 24 E 3

SPE apresenta estimativas do custo das empresas comparando as antigas redações das NRs e as versões atualizadas.

O Ministério da Economia publicou, no Diário Oficial da União desta terça-feira (24/9), portarias alterando as Normas Regulamentadoras nº 24 e nº 3. Elas tratam, respectivamente, das condições de higiene e conforto nos locais de trabalho; e da aplicação de embargos ou interdições na presença de grave e iminente risco à segurança do trabalhador. A Secretaria de Política Econômica (SPE) produziu duas notas informativas – Avaliação das alterações da Norma Regulamentadora 24 e Nova NR 3: custos dos embargos e interdições em termos de valor agregado – que apresentam estimativas do custo incorrido pelas empresas de acordo com a antiga redação das NRs e as versões atuais.

A antiga redação da NR 24, segundo a nota, determinava uma série de exigências que não se justificavam do ponto de vista da garantia da higiene e do conforto no ambiente de trabalho e acabavam por aumentar desnecessariamente os custos das empresas. Cita, como exemplos, a exigência de dimensionamento de área dos vestiários de acordo com o número total de funcionários da empresa (não utilizando como referência o número de trabalhadores usuários do turno com maior contingente) e a obrigatoriedade de manutenção de refeitórios em condições muito específicas.

A Norma foi reformulada visando a reduzir o número de exigências dessa natureza, que pouco acrescentam em termos de higiene e conforto, mas que representam um custo elevado para as empresas. Sob a nova redação da norma, espera-se significativa redução desse custo.

Com relação às mudanças produzidas na NR 3, a nota informativa apresenta estimativas dos impactos negativos que embargos e interdições têm tido no valor adicionado dos diferentes setores da economia. As estimativas indicam que o custo total dos embargos e interdições pode chegar a R\$ 6,5 bilhões em termos de valor adicionado anual (0,23% do valor adicionado total). Logo, na medida em que a nova redação na NR 3 permita alguma redução no número e na duração de embargos e interdições, espera-se um impacto positivo nos setores produtivos.

Fonte: Ministério da Economia

GOVERNO PUBLICA REGRAS PARA O FAP, PARA VIGÊNCIA EM 2020

Portaria também define índices de frequência, gravidade e custo dos acidentes e doenças do trabalho por atividade econômica

Foi publicada nesta quinta-feira (26), no Diário Oficial da União (DOU), a Portaria SEPRT nº 1.079 que dispõe sobre o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), calculado em 2019, com vigência para o ano de 2020.

O FAP, aplicado desde 2010, é um sistema de bonificação ou sobretaxação do Seguro contra Acidentes de Trabalho (SAT), individualizado para cada estabelecimento da empresa. O cálculo é feito considerando a frequência, a gravidade e o custo previdenciários dos acidentes e doenças do trabalho sofridos por seus trabalhadores, por meio de comparação desses indicadores entre as empresas da mesma atividade econômica. Esses índices, por atividade econômica, também foram publicados na Portaria SEPRT no 1.079.

Sistemas semelhantes são adotados em outros países há mais tempo e têm se mostrado uma ferramenta eficiente para incentivar a prevenção dos acidentes e doenças relacionados com o trabalho; assim como para promover a melhoria e a qualidade de vida nas empresas.

Acidentes e doenças do trabalho ocorrem em todos os estabelecimentos, independentemente da forma que são tributados. Com isso, o cálculo do FAP deve considerar a realidade de todas as empresas, assim como todas têm o direito de conhecer sua própria realidade acidentária e compará-la com a das demais empresas da mesma atividade econômica. Dessa forma, em igualdade de condições, todas devem poder contar com seu FAP como um indicador objetivo para considerar a melhoria de seus ambientes de trabalho e no planejamento de seus investimentos.

O FAP estará disponível nos sites da Secretaria de Previdência (www.previdencia.gov.br) e da Receita Federal do Brasil (www.receita.economia.gov.br) a partir do próximo dia 30 de setembro. O acesso poderá ser feito por meio da mesma senha que é utilizada pelas empresas para outros serviços de contribuições previdenciárias.

Contestações – As empresas poderão contestar o FAP, por meio eletrônico, no período de 1o a 30 de novembro de 2019.

Desde junho deste ano, a Lei no 13.846/2019 acrescentou o inciso II ao art. 126 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, transferindo a competência para análise das contestações e dos recursos do FAP ao Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS).

O FAP 2019, vigência 2020, foi calculado para o universo de 3.395.012 estabelecimentos (CNPJs Completos), assim distribuído:

Metodologia – Desde a vigência 2018, ocorreram mudanças no método de cálculo, conforme as Resoluções no 1.329 e 1.335, ambas de 2017, aprovadas pelo Conselho Nacional de Previdência (CNP).

São considerados, no cálculo do FAP, os benefícios acidentários e os óbitos registrados por meio das Comunicações de Acidente de Trabalho (CAT).

Não são contabilizados os acidentes que gerem incapacidade inferior a 16 dias. Mortes e benefícios acidentários decorrentes do trajeto feito rotineiramente pelo empregado, na ida ou no retorno do trabalho, também não entram no cálculo do FAP.

Ressalta-se que o desconto do valor do FAP que excede a 1,0000 já havia sido reduzido de 25% para 15% no cálculo de 2017, vigência 2018, sendo totalmente excluído a partir do cálculo 2018, vigência 2019.

Assim como nas vigências 2018 e 2019, não há desbloqueio de bonificação pelo sindicato, inclusive quando decorrente da Taxa Média de Rotatividade superior a 75%. Para o cálculo dessa taxa, são consideradas as rescisões sem justa causa, por iniciativa do empregador, inclusive a rescisão antecipada do contrato a termo; e as rescisões por término do contrato a termo.

Fonte: Secretaria de Previdência

ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NÃO SE ACUMULAM, DEFINE TST

Adicionais de insalubridade e periculosidade não se acumulam. A tese foi definida pela Subseção de Dissídios Individuais I do Tribunal Superior do Trabalho nesta quinta-feira (26/9). O colegiado debateu se é possível a percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade quando estas condições são decorrentes de fatos distintos e autônomos.

Prevaleceu entendimento do ministro Alberto Bresciani. Para ele, não é possível receber os dois adicionais, respeitando a CLT, que "é clara ao firmar a impossibilidade da acumulação".

O ministro foi seguido pelos ministros Márcio Eurico Vitral, Walmir Oliveira da Costa, Breno Medeiros, Alexandre Ramos, Maria Cristina Peduzzi e Renato de Lacerda Paiva, Brito Pereira.

Relatoria Vencida

Vencido, o relator, ministro Vieira de Mello Filho, votou pela possibilidade de recebimento dos dois adicionais. "Na minha opinião, a Constituição Federal não estabeleceu nenhum impedimento com relação à cumulação, diz apenas que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o 'adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei'", disse.

O entendimento foi seguido pelos ministros Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann, Cláudio Mascarenhas Brandão e Lelio Bentes Corrêa.

Apenas Uma Opção

No caso, os ministros analisam um recurso de um ex-trabalhador da companhia aérea *American Airlines*, que trabalhava como agente de tráfego. Ele já recebia adicional de insalubridade devido ao ruído das turbinas dos aviões no local.

No recurso, pede também adicional de periculosidade também por estar em contato com produtos inflamáveis no abastecimento das aeronaves.

O trabalhador recorreu contra decisão da 8ª Turma do TST, de 2015, que negou a cumulação dos adicionais por entender que a CLT é clara no sentido de que se deve optar por um dos dois.

Fonte: Revista Consultor Jurídico

JURISPRUDÊNCIA EM TESES TRATA DE CRIMES DA LEI DE LICITAÇÕES

A Secretaria de Jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) divulgou a edição 134 de Jurisprudência em Teses, com o tema Crimes da Lei de Licitações (Lei 8.666/1993). Nesta publicação, duas teses foram destacadas.

<https://scon.stj.jus.br/SCON/jt/toc.jsp>

A primeira define que a fraude na licitação para fins de contratação de serviço não está abrangida pelo tipo penal previsto no artigo 96 da Lei 8.666/1993, uma vez que este apresenta hipóteses estreitas de penalidade, não podendo haver interpretação extensiva em prejuízo do réu, à luz do princípio penal da taxatividade.

Já a segunda tese estabelece que o crime do artigo 90 da Lei 8.666/1993 é formal e prescinde da existência de prejuízo ao erário, haja vista que o dano se revela pela simples quebra do caráter competitivo entre os licitantes interessados em contratar, causada pela frustração ou pela fraude no procedimento licitatório.

Conheça a ferramenta

Lançada em maio de 2014, a ferramenta Jurisprudência em Teses apresenta diversos entendimentos do STJ sobre temas específicos, escolhidos de acordo com sua relevância no âmbito jurídico.

<https://scon.stj.jus.br/SCON/jt/toc.jsp>

Cada edição reúne teses identificadas pela Secretaria de Jurisprudência após cuidadosa pesquisa nos precedentes do tribunal. Abaixo de cada uma delas, o usuário pode conferir os precedentes mais recentes sobre o tema, selecionados até a data especificada no documento.

Fonte: STJ

GOVERNO REGULAMENTA USO DE DADOS DE CIDADÃOS E CRIA CADASTRO UNIFICADO

O governo federal editou decreto hoje (10) estabelecendo as regras para compartilhamento de dados de cidadãos coletados e tratados por órgãos da administração federal, além de definir requisitos para acesso aos registros e limitações. A norma também criou o Cadastro Base do Cidadão, listagem contendo informações gerais de pessoas detidas por instituições do Executivo Federal.

O Executivo é detentor das maiores bases de dados do país. Cadastros de pessoas físicas, carteiras nacionais de habilitação, declarações de imposto de renda, aposentadorias e benefícios sociais são apenas alguns dos exemplos onde milhões de registros são coletados, armazenados e geridos. Assim, as regras de utilização

dizem respeito a informações dos cidadãos, envolvendo a oferta de serviços públicos, mas também a privacidade e a proteção desses dados.

O decreto visa disciplinar a gestão desses registros, atendendo a diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A norma regulou a coleta e o tratamento de informações no país, os direitos dos indivíduos e a responsabilidade de entes que manejam esses registros, sejam eles empresas privadas ou órgãos públicos. A LGPD entrará em vigor em agosto de 2020.

O decreto indica como finalidades do compartilhamento de dados a simplificação de serviços públicos, a análise do direito a benefícios sociais e a ampliação da eficiência das atividades internas do Executivo por meio da redução de custos com medidas como o reaproveitamento de sistemas de informática.

A norma dispensa a exigência de convênio ou acordo para essa comunicação e institui três modalidades de compartilhamento. No caso de dados sem restrição ou sigilo, o compartilhamento será amplo, com divulgação pública e fornecimento a qualquer pessoa interessada que fizer a solicitação

A forma restrita será adotada quando lidar com dados submetidos a obrigações de sigilo com a finalidade de execução de políticas públicas, com modos de comunicação simplificadas entre os órgãos. Já a modalidade específica envolve dados protegidos por sigilo, cujo compartilhamento poderá ser realizado para órgãos determinados nas situações previstas na legislação.

Segundo o secretário de governo digital, Luís Felipe Monteiro, o intuito é, por meio do compartilhamento, facilitar o acesso a determinada informação por um órgão. "O governo não fala entre si. O cidadão tem que se deslocar para cumprir um rito, como obter certidão de um órgão para entregar para outro. Não é isso que queremos.

Cadastro base

O decreto também criou o Cadastro Base do Cidadão (CBC). A base integrada vai conter dados gerais sobre os brasileiros como CPF, nome, data de nascimento, sexo, filiação, nacionalidade e naturalidade. O cadastro cruza dados de distintas bases do Executivo com o intuito de, conforme o texto da norma, viabilizar a criação de meio unificado de identificação do cidadão para a prestação de serviços públicos.

De acordo com o secretário de governo digital, o objetivo com o cadastro é facilitar que um determinado órgão acesse informações que precise sobre uma pessoa para uma determinada atividade ou oferta de serviço e que essas sejam mais confiáveis. Assim, acrescenta Monteiro, uma pessoa deixará de ter de fazer novos cadastros para lidar com uma determinada instituição, podendo fornecer o CPF.

Governança

O decreto instituiu o Comitê Central de Governança de Dados, instância com a responsabilidade de tomar decisões detalhando as diretrizes previstas na legislação e na norma, como parâmetros para compartilhamentos amplo, restrito e específicos, métodos para aferir a qualidade das bases de dados dos órgãos e a inclusão, ou não, de novos dados no Cadastro Base do Cidadão.

O comitê será formado por representantes do Ministério da Economia, incluindo a Receita Federal; da Advocacia-Geral da União; da Secretaria-Geral da Presidência; da Casa Civil; do Instituto Nacional do Seguro Social e da Controladoria-Geral da União.

Cuidados

Na avaliação do pesquisador da Rede Latino-americana de Estudos sobre Vigilância, Tecnologia e Sociedade (Lavits), Rafael Zanatta, o decreto não responde adequadamente às diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados em relação à garantia dos direitos dos titulares de dados em alguns pontos. “A norma não prevê casos em que se pode ter finalidade distinta de uso de um dado entre diferentes órgãos, o que deveria ensejar medidas de controle preventivas em relação ao uso dessas informações”, comenta Zanatta.

O pesquisador acredita que a estrutura de governança deve ser composta também por representantes de empresas e de entidades da sociedade civil. “Isso vai na contramão do que as leis sobre a relação entre direito e tecnologia exigem em relação a governança. Tanto o Marco Civil da Internet (Lei No 12.485 de 2014) quanto a LGPD apontam isso ao exaltar a participação e estruturas multisetoriais, como o Comitê Gestor da Internet (CGI.Br) e o Conselho Nacional de Proteção de Dados (CNPd)”, complementa.

Fonte: Agência Brasil

TST DECIDE SUSPENDER PROCESSOS SOBRE VALIDADE DE NORMA COLETIVA

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu ontem suspender todos os processos do país que tratem da validade de norma coletiva que limite ou restrinja direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. A medida pode inviabilizar a análise de boa parte das ações trabalhistas até que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgue se pode ou não prevalecer o negociado sobre o legislado - possibilidade reforçada pela reforma.

Voto vencido no julgamento realizado pela Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), o ministro Vieira de Mello Filho chamou a atenção para o problema que estaria se criando com a decisão: a suspensão momentânea de 40% a 60% de todos os processos do país. O que gera, acrescentou, “uma situação dramática” para a Justiça do Trabalho. Ainda não há data para o STF analisar a questão.

A maioria dos julgadores entendeu que a decisão do ministro Gilmar Mendes, relator da questão no Supremo, tomada em julho, foi abrangente, ao determinar a suspensão nacional “de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional”. O tema, no caso, segundo os julgadores, seria validade de cláusula de acordo coletivo. E não, horas de deslocamento (in itinere), que é o assunto específico tratado na ação que tramita no STF.

Gilmar Mendes tomou essa decisão ao analisar recurso interposto pela Mineração Serra Grande, de Goiás (ARE 1121633). A repercussão geral dada pelo Supremo representa uma mudança de posicionamento. Os ministros negaram anteriormente o julgamento de outros dois casos que tratavam de redução ou limitação de direitos em convenções ou acordos coletivos.

O caso que chegou ao TST envolve a Companhia Urbanizadora da Nova Capital (Novacap) e um trabalhador que questionava cláusula coletiva sobre o divisor 220 para cálculo de horas extras em jornada de oito horas diárias. O julgamento foi iniciado em março (RR- 819-71.2017.5.10.0022). Porém, ontem, o ministro Cláudio Brandão, que havia pedido vista, suscitou uma questão de ordem para discutir a extensão da decisão do ministro Gilmar Mendes.

Cláudio Brandão defendeu que o entendimento do Supremo ao suspender casos em repercussão geral tem sido restritivo a casos semelhantes e, que por isso, só estariam suspensos os processos que tratam de cláusula de norma coletiva sobre horas de trajeto.

Após o voto, o relator, Alberto Bressiani, resolveu dar a palavra para o vice-presidente do TST, ministro Renato de Lacerda Paiva, que fez um estudo sobre o tema. Paiva abriu a divergência ao entender que o ministro Gilmar Mendes expressamente consignou que a suspensão vale para toda e qualquer questão envolvendo a validade de cláusula de norma coletiva. Ele citou ainda dispositivos do Código de Processo Civil - artigo 1.030, inciso III, e artigo 1.035, parágrafo 5º -, que tratam da repercussão geral, para fundamentar a maior abrangência.

Bressiani então adotou o voto do vice-presidente e foi seguido pela maioria. Vencidos os ministros Cláudio Brandão, Walmir Oliveira da Costa, José Roberto Freire Pimenta, Lelio Bentes Corrêa e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

De acordo com advogados trabalhistas, prevaleceu a interpretação literal do que foi determinado pelo ministro Gilmar Mendes. Daniel Chiode, do Chiode Minicucci Advogados, afirma que, apesar da situação ser dramática, como alertou Viera de Mello, também seria dramático manter os processos sem saber o que o Supremo vai definir.

Para o advogado Maurício Pessoa, do Pessoa Advogados, "é aquele dilema que a Justiça sempre enfrenta: se é melhor fazer rápido e correr o risco de ter que refazer ou ter um pouco mais de paciência e fazer bem de uma maneira só". Ele acrescenta que prevaleceu a corrente mais prudente. "O Supremo pode demorar meses, um ano para julgar, mas depois teremos mais segurança."

Pessoa lembra que o Judiciário vinha aceitando a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo antes da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017), que deixou ainda mais clara e ampla essa possibilidade. Como os ministros ainda ressaltaram no julgamento de ontem no TST, o Supremo já decidiu neste sentido em abril de 2015, em repercussão geral.

Com a decisão do TST, explica Daniel Chiode, deve ser editada uma instrução normativa para orientar os ministros e juizes. Poderá ser definido com a norma, segundo ele, se todo o processo fica suspenso ou se poderão ser julgados outros pedidos. Fica a dúvida, porém, acrescenta, se o trabalhador pode desistir deste ponto em seu processo para que possa ser julgado.

Fonte: Valor Econômico

DECRETO REGULAMENTA TRABALHO TEMPORÁRIO

Foi publicado no DOU desta terça-feira, 15, o Decreto 10.060/19, que regulamenta o trabalho temporário. A norma regulamenta dispositivo da Lei 6.019/1974.

Trabalho temporário, segundo o Decreto, é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços ou cliente, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

De acordo com a norma, ao trabalhador temporário estão assegurados direitos como remuneração equivalente àquela recebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora de serviços ou cliente; pagamento de férias proporcionais; FGTS; benefícios e serviços da Previdência Social e seguro de acidente do trabalho.

O texto prevê que a jornada de trabalho será de, no máximo, 8 horas diárias, podendo ter duração estendida caso a empresa tomadora de serviços utilize jornada de trabalho específica.

As horas que excedem a jornada normal de trabalho serão remuneradas com acréscimo de, no mínimo, 50%, deverá ter acrescido, no mínimo, 20% de sua remuneração quando trabalhar no período noturno.

A empresa prestadora de trabalho temporário ficará obrigada a apresentar, quando solicitado, o contrato celebrado com o trabalhador temporário, a comprovação do recolhimento das contribuições previdenciárias e os demais documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações estabelecidas pelo decreto que regulamenta a atividade.

Fonte: Migalhas

GOVERNO EDITA MP DO CONTRIBUINTE LEGAL PARA ESTIMULAR REGULARIZAÇÃO DE DÍVIDAS JUNTO À UNIÃO

O presidente da República, Jair Bolsonaro, assinou na quarta-feira (16/10), em cerimônia no Palácio do Planalto, a Medida Provisória (MP) do Contribuinte Legal. A MP, que será publicada no Diário Oficial da União de amanhã (17/10), estimula a regularização e a resolução de conflitos fiscais entre a Administração Tributária Federal e os contribuintes com débitos junto à União, regulamentando o instituto da "transação tributária".

Prevista no Art. 171 do Código Tributário Nacional – CTN, Lei nº 5.172/1966, a transação tributária representa uma alternativa fiscalmente justa à anterior prática de concessão reiterada de parcelamentos especiais (Refis), que terminaram por impactar negativamente a arrecadação e por conceder benefícios a contribuintes com alta capacidade contributiva.

Condições

A MP prevê que a concessão de benefícios fiscais se dará apenas nos casos de comprovada necessidade e mediante avaliação individual da capacidade contributiva e desde que observadas as demais condições e limites previstos no texto. A medida traz importante mudança na relação entre o contribuinte devedor e a administração tributária, uma vez que prioriza a busca de soluções negociadas entre as partes.

“A relação com o contribuinte não pode ser de desconfiança”, afirmou o procurador-geral da Fazenda Nacional, José Levi Mello do Amaral Júnior. “Tem que ser de diálogo construtivo, em favor do interesse público e do bem público”, complementou. Para Levi, a MP traz uma mudança de paradigma entre a Fazenda e o contribuinte, de uma relação de confronto para uma relação de cooperação.

De acordo com o secretário especial de Fazenda do Ministério da Economia, Waldery Rodrigues, “a MP trará um fortíssimo impacto na redução de litígios, sendo uma solução ao contencioso”.

Já o presidente da República, Jair Bolsonaro, destacou que a medida visa a atender não só aqueles que possuem dívidas, mas também quem quer empreender. Segundo o presidente, o “Estado deve estar cada vez mais enxuto e cada vez menos em cima de quem verdadeiramente produz”.

Como regra geral, qualquer transação tributária deverá atender ao interesse público e observar os princípios da isonomia, da capacidade contributiva, da transparência, da moralidade, da razoável duração dos processos e da eficiência e, resguardadas as informações protegidas por sigilo, o princípio da publicidade.

As transações tributárias envolvem duas modalidades específicas: as “Transações na cobrança da dívida ativa” e as “Transações no contencioso tributário”.

Principais pontos da MP do Contribuinte Legal:

1) Transações na cobrança da dívida ativa:

Essas transações poderão auxiliar na regularização de 1,9 milhão de devedores, cujos débitos junto à União superam R\$ 1,4 trilhão.

Premissas:

- Dívidas classificadas como “C” ou “D” no rating da Dívida Ativa da União, que não tenham praticado atos fraudulentos ou de concorrência desleal, reconheçam expressamente o débito junto à União e que não tenham alienado bens ou direitos, sem prévia comunicação ao fisco, quando exigido por lei.

Condições passíveis de negociação:

- Descontos de até 50% sobre o total da dívida, que pode aumentar para até 70% no caso de pessoas físicas, micro ou pequenas empresas;
- Pagamento em até 84 meses, que pode aumentar para cem meses no caso de micro ou pequena empresa, além de pessoas físicas;

- Possibilidade de concessão de moratória – carência para início dos pagamentos;

Limites nas condições de negociação:

- As reduções ocorrem sobre as parcelas acessórias da dívida (juros, multas, encargos), não atingindo o valor do principal;
- Não abrange multas criminais nem multas decorrentes de fraudes fiscais.

2) Transações no contencioso tributário:

Essas transações poderão encerrar centenas de milhares de processos, envolvendo um montante superior a R\$ 600 bilhões no Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) e R\$ 40 bilhões garantidos por seguro e caução.

Premissas:

- Devedores cujas dívidas estão em fase de discussão no âmbito do contencioso tributário administrativo ou judicial, em casos cujas controvérsias são consideradas relevantes e disseminadas;
- Sempre envolverá concessões recíprocas entre as partes.

Condições passíveis de negociação:

- Edital poderá prever descontos e prazo de até 84 meses para pagamento;
- Abrange o contencioso administrativo e o judicial;
- Reduz substancialmente os custos do litígio.

Limites nas condições de negociação:

- Necessariamente por edital, que conterà as teses abrangidas pelas transações no contencioso tributário e as condições para adesão;
- Não poderá contrariar decisão judicial definitiva;
- Não autorizará a restituição de valores já pagos ou compensados.

Fonte: Ministério da Economia

JUSTIÇA DO TRABALHO ACEITA DEFESA DE SÓCIOS ANTES DO BLOQUEIO DE BENS

Tribunais aplicam aos casos o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica.

Sócios e administradores de empresas condenadas em ações trabalhistas têm conseguido impedir o bloqueio de bens e valores em contas bancárias até que a Justiça decida se são realmente responsáveis pelas dívidas.

A possibilidade de uma espécie de defesa prévia está prevista no Código de Processo Civil (CPC) de 2015 e foi incluída no processo trabalhista pela lei da reforma (nº 13.467, de 2017).

Até então, se o juiz não localizasse bens e dinheiro do empregador, redirecionava automaticamente a cobrança (execução) para sócios e administradores que, às vezes, nem estavam mais na empresa. Agora, alguns tribunais regionais do trabalho (TRTs) aceitam a aplicação do chamado Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ).

Por meio do mecanismo, as cobranças são suspensas para se analisar a defesa dos executivos. Há decisões liminares nos Estados do Rio de Janeiro, Santa Catarina e Goiás. Em um dos casos, no TRT do Rio, já ficou definida a exclusão de um sócio da cobrança de uma dívida trabalhista.

Recentemente, a 1ª Turma do TRT de Goiás suspendeu, por unanimidade, o bloqueio de contas bancárias de uma pessoa considerada sócia de uma usina em uma execução provisória que corre na 1ª Vara do Trabalho de Rio Verde (GO). O relator do caso (processo nº 0010537-68. 2019.5.18.0000), desembargador Welington Luis Peixoto, aplicou ao caso o artigo 855-A da lei da reforma trabalhista, que traz o IDPJ.

O advogado Antonio Carlos Frugis, do Demarest Advogados, que assessora o sócio no processo, afirma que a decisão é importante por assegurar o direito de defesa previsto na Constituição. "Esse incidente dá mais segurança jurídica. Faz com que primeiro se esgote a discussão com relação a quem deve ou não responder pela dívida para depois determinar a constrição de bens, se for o caso", diz.

Decisão semelhante foi tomada pela 3ª Turma do TRT de Santa Catarina, no caso de um administrador de uma associação de pesca que tinha sido incluído como responsável por uma dívida trabalhista. A relatora, desembargadora Mirna Uliano Bertoldi, ao conceder a liminar, entendeu que caberia a aplicação do IDPJ e antecipou que "a mera condição de administrador da associação não autorizaria a responsabilização pelos débitos trabalhistas".

De acordo com a decisão (processo nº 0001549-81.2015.5.12. 0027), "essa responsabilização dependeria da demonstração do abuso da personalidade jurídica, pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, o que não se evidenciou na hipótese".

Em alguns casos, já há decisão determinando a exclusão de sócio. Em entendimento unânime, a 8ª Turma do TRT do Rio de Janeiro livrou um sócio e um grupo de empresas do setor de limpeza, portaria e alimentação do pagamento de dívida trabalhista de uma empresa de terceirização de serviços de limpeza.

Ao analisar a questão (processo nº 0101009-61.2018.5.01.0053), a desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães entendeu que a sentença que havia condenado a empresa é de dezembro de 2018 e esse sócio em comum da empresa de limpeza e do grupo se retirou da sociedade da primeira em fevereiro de 2015. Portanto, em tempo superior a dois anos – prazo previsto no CPC. No caso de outro sócio, que não tinha esse tempo, foi mantida da responsabilidade.

Ricardo Calcini, professor de direito do trabalho do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), afirma que, apesar da legislação prever o IDPJ, a tendência ainda é de juízes do trabalho

determinarem o bloqueio imediato de bens de sócios e administradores. “São poucas as decisões que admitem o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica. Mas é correto dar oportunidade para que se evite atribuir responsabilidades antes da análise do caso”, diz.

Para a advogada Juliana Bracks, do Bracks Advogados, contudo, a probabilidade de se responsabilizar sócios por dívidas trabalhistas está cada vez menor com as novas alterações na legislação. Além da reforma trabalhista, ela cita a Lei da Liberdade Econômica, que limita a responsabilização de sócios a casos de abuso de finalidade (fraude) ou confusão patrimonial.

Em geral, na Justiça do Trabalho, acrescenta a advogada, o sócio pode ser responsabilizado pela dívida em qualquer circunstância, caso a empresa não tenha bens ou dinheiro, desde que respeitado o prazo de dois anos de retirada da sociedade.

Juliana ainda destaca que juízes têm evitado decretar o bloqueio de recursos por meio do Bacen Jud (penhora on-line) com receio de responderem por violação à Lei de Abuso de Autoridade. “Tudo isso pode tornar mais difícil a execução e alguns trabalhadores realmente poderão deixar de receber.”

Calcini, porém, não acredita que a Lei da Liberdade Econômica possa ser aplicada na Justiça do Trabalho. “A norma fala em uma relação empresarial entre iguais”, diz. Ele entende que, de qualquer forma, os juízes nas execuções devem continuar aplicando a responsabilização de sócio em qualquer situação em que a empresa não tem como pagar a dívida, desde que dentro do prazo de dois anos após a sua saída.

Em alguns casos, podem recorrer ao Código de Defesa do Consumidor (CDC). A norma também trata da relação de hipossuficiência, como na Justiça do Trabalho, segundo o advogado. O artigo 28, acrescenta, prevê de forma ampla a desconsideração da personalidade jurídica.

Fonte: Valor Econômico

TRT DE GOIÁS ENTENDE QUE NORMA COLETIVA SE SOBREPÕE ÀS DISPOSIÇÕES LEGAIS

Em recente decisão, o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (Goiás) deu provimento a recurso interposto por empresa do ramo de vigilância para reconhecer a prevalência do disposto em norma coletiva sobre às disposições da lei. Aplicando o entendimento do Supremo Tribunal Federal, a corte firmou posicionamento de que deve prevalecer a previsão do instrumento coletivo “presumindo-se que suas cláusulas foram objeto de negociação válida entre as categorias profissional e econômica, mediante concessões recíprocas, as quais, em regra, no conjunto, tendem a ser mais benéficas aos empregados, de modo que devem ser apreciadas em consonância com a teoria do conglobamento”.

No caso, a sentença de primeiro grau foi reformada para excluir a condenação da empresa reclamada ao pagamento de horas extras e reflexos decorrentes da hora noturna reduzida, bem como afastar a condenação da empresa ao pagamento de feriados. Segundo o advogado da empresa, Manoel Messias Leite de Alencar, sócio do escritório Alves Alencar, a decisão afirma a nova tendência diante da edição de artigos

da CLT, pois esta traz elementos que fortalecem a validade das Convenções Coletivas de Trabalho, havendo a repercussão ao ramo da vigilância.

O advogado esclarece, ainda, que há crescente fortalecimento da flexibilidade das relações de trabalho por meio de convenções e acordos coletivos. Isso porque o negociado entre empregado e empregador, ou ainda pelos sindicatos, se sobrepõe a legislação comum.

Para o julgador, "a norma coletiva invocada pela reclamada é válida, em razão da citada decisão do E. STF ter conferido amplitude normativa ao disposto no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, impondo-se a submissão das instâncias ordinárias às interpretações adotadas pela Corte Suprema em sede de repercussão geral, sob pena de afronta à força normativa da Constituição e ao princípio da máxima efetividade da norma constitucional".

Fonte: Rota Jurídica

CONHEÇA OS PRINCIPAIS PONTOS DO NOVO PROGRAMA DE INCENTIVO AO EMPREGO

Programa Verde Amarelo, do Governo Federal, espera beneficiar 4 milhões de pessoas

Em cerimônia no Palácio do Planalto no fim da tarde, e sem discurso do presidente Jair Bolsonaro, anunciou medidas para estimular a criação de empregos com carteira assinada. O chefe do Executivo assinou medidas provisórias, projetos de lei e decretos que alteram a legislação trabalhista. O Programa Verde Amarelo inclui desoneração em folha de pagamento, entre outras mudanças, para contratar jovens, inserir no mercado pessoas com deficiência e reabilitados (trabalhadores que se afastam por acidente ou adoecimento) e microcrédito para pessoas de baixa renda. Ficaram de fora os trabalhadores com mais de 55 anos, por decisão do ministro da economia, Paulo Guedes, que preferiu avaliar os impactos das medidas no Tesouro Nacional antes de estender as medidas.

Entre os estímulos para a contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 29 anos, está a desoneração da contribuição patronal de 20% para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Os empregadores também não vão precisar recolher as alíquotas do Sistema S e o salário-educação. Além disso, a contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) cairá de 8% para 2%, e o valor da multa poderá ser reduzido de 40% para 20%.

A decisão, com relação à multa, porém, passará a ser feita de comum acordo entre o empregado e o empregador no momento da contratação.

As medidas valem para remunerações de até um salário mínimo e meio e apenas para novos postos de trabalhos, com prazo de contratação de dois anos. A nova modalidade de contratação ficará limitada a até 20% do total de funcionários das empresas. O governo espera que sejam criados 1,8 milhões de novos postos de trabalho e que cerca de quatro milhões de pessoas sejam beneficiadas com as medidas.

A decisão do governo de criar o programa Trabalho Verde Amarelo por medida provisória foi tomada depois de um acerto entre o secretário de Previdência e Trabalho, Rogério Marinho, e o presidente da Câmara Rodrigo Maia. Durante a cerimônia de lançamento do programa, Carlos da Costa, secretário especial de Produtividade, Emprego e Competitividade do Ministério da Economia, disse que a estratégia foi desenhada ao longo de vários meses a partir de discussões com o Congresso.

“O que hoje está sendo anunciado deriva de diálogos, vários seminários e amplo debate técnico com Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Banco Mundial e diversos outros parceiros que acompanharam a modelagem das políticas que começamos a implementar. Essas políticas serão padrões para, inclusive, vários países do mundo”, disse.

SEGUE O RESUMO DAS MEDIDAS, DISTRIBUÍDO PELA ASSESSORIA DO PALÁCIO DO PLANALTO

Reabilitação – na mesma medida provisória que cria o Emprego Verde Amarelo, é instituído o Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho. Ele tem como objetivo financiar o serviço de habilitação e reabilitação profissional prestado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e programas e projetos de prevenção e redução de acidentes. Com isso, o governo espera reinserir no mercado formal de trabalho, até 2022, 1,25 milhão de trabalhadores que estavam afastados das atividades profissionais devido a algum acidente ou adoecimento graves.

Trabalho aos domingos – para ampliar o número de oportunidades, a Medida Provisória propõe um regramento mais amplo sobre o trabalho aos domingos, que atualmente é autorizado dependendo do tipo de atividade. A MP inclui a possibilidade na CLT, com a ressalva de que para os estabelecimentos do comércio deverá ser observada a legislação local. E assegura repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos. Projeção de entidades do setor produtivo apontam para a criação de 500 mil empregos na indústria e no varejo até 2022 a partir desta medida.

Gorjetas – com a finalidade de dar mais segurança às empresas e aos trabalhadores, a MP trata de outras três questões importantes. Uma delas é a regulamentação da gorjeta, que, segundo o texto proposto, não constitui receita própria dos empregadores, mas destina-se aos trabalhadores. A outra diz respeito ao fornecimento de alimentação, que não possui natureza salarial e nem é tributável. E, por fim, altera a legislação sobre a participação nos lucros e prêmios, para estimular a produtividade e o mérito nas empresas.

Fiscalização – também está prevista a reorganização da fiscalização do trabalho, com a regionalização da atuação, aumento de prazos, maior transparência nas ações, simplificação das multas e implantação da dupla visita para situações de gradação leve. Primeiro, o auditor-fiscal alerta para possíveis problemas, que só será convertida em multa em caso de reincidência.

Microcrédito - Outra medida importante é a que incentiva o mercado de microcrédito, estimulando a participação de bancos digitais, desobrigando o atendimento presencial ao cidadão. A projeção é assinar 10 milhões de contratos até dezembro de 2022 e conceder R\$ 40 bilhões em créditos.

Pessoa com Deficiência - Junto à medida provisória, o governo federal apresenta um projeto de lei para incentivar a contratação de pessoas com deficiência (PCDs). Ele traz um conjunto de medidas para facilitar inclusão destes trabalhadores, já que atualmente apenas metade das empresas brasileiras cumpre o artigo 93 da Lei 8.213/91.

Entre as medidas estão o recolhimento para um fundo destinado a ações de habilitação e reabilitação; possibilidade de acordo entre empresas para que uma compense a cota da outra; contagem em dobro para o preenchimento da cota quando a pessoa contratada tiver deficiência grave; possibilidade de um mesmo trabalhador ser contabilizado para as contas de aprendiz e PCD, entre outras.

Medidas econômicas - O segundo projeto de lei apresentado nesta segunda regulamenta o uso do seguro-garantia para substituição de depósitos recursais trabalhistas e altera os índices de reajustes dos débitos trabalhistas. Segundo o governo, cerca de R\$ 65 bilhões devem ser injetados na economia com a mudança nos depósitos. Já a alteração nos índices de reajuste dos débitos deve gerar uma economia de R\$ 37 bilhões para as estatais em cinco anos – a proposta é para mudar o cálculo, que hoje é pelo IPCA-E + 12% ao ano, para IPCA-E juros da poupança.

Em setembro, 11,8% da população estavam desempregadas, de acordo com o IBGE, o que representa 12,5 milhões de pessoas. Houve uma ligeira queda no trimestre terminado em setembro em relação aos 12% de desempregados registrados no trimestre terminado em junho. O emprego sem carteira assinada corresponde a 41% das pessoas ocupadas em trabalho informal, ou seja, 38,8 milhões de trabalhadores. Segundo o IBGE, os números são recorde tanto em termos de contingente quanto em termos de taxa.

Fonte: Correio Braziliense

MULTA DE 10% NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO SERÁ EXTINTA A PARTIR DE 2020

Através do artigo 25 da Medida Provisória 905/2019 – cuja publicação no Diário Oficial da União ocorreu hoje (12.11.2019), é extinta, a partir de 1º de janeiro de 2020, a multa de 10% devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa, sobre o montante de todos os depósitos devidos, referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho.

O FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é uma poupança aberta pela empresa em nome do trabalhador, onde todo mês o empregador deposita o percentual relativo a 8% do valor do salário que seu funcionário recebe. O Fundo foi criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O valor lá

depositado pertence exclusivamente ao empregado, que pode, em algumas situações, utilizar dinheiro depositado em nome dele.

Reza a CLT que, no caso de rescisão do contrato de trabalho por demissão involuntária sem justa causa, o empregado tem direito de receber, além das verbas rescisórias e saldo do FGTS, o valor de 40% sobre o valor depositado no FGTS a título de multa.

FGTS

Para o empregador, o montante aumenta, pois além do pagamento da multa de 40%, ele tem que recolher mais 10% sobre o saldo do FGTS para o governo.

O percentual de 10% recolhido sobre o saldo do FGTS quando da despedida sem justa causa de qualquer empregado é caracterizado como contribuição social, uma espécie de tributo. Tal contribuição foi introduzida pela Lei Complementar 110/2001 com vistas a recompor os expurgos inflacionários do saldo das contas vinculadas ao FGTS, referentes aos planos econômicos Verão e Color I. A dita finalidade da contribuição poderá ser comprovada de forma expressa na exposição de motivos do projeto da Lei Complementar n. 110/2001 até o último dia de 2019.

Logo, através do artigo 25 da Medida Provisória 905/2019 fica extinta a multa de 10% devida pelos empregadores em caso de despedida de empregado sem justa causa a partir de 1º de janeiro de 2020.

Fonte: Jornal Contabil

PROPOSTA DO GOVERNO DE EMPREGOS PARA JOVENS REVOGA ARTIGOS DE FISCALIZAÇÃO DA CLT

Governo defende que medida atualiza legislação e elimina trechos inócuos.

A medida provisória criada pelo governo para impulsionar empregos de jovens no país altera ou revoga uma série de trechos da legislação ligados a fiscalização e penalidades trabalhistas.

Entre os artigos removidos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) está um que proibia estabelecimentos de iniciar as atividades sem prévia inspeção e aprovação pelas autoridades.

Também foi suprimida da lei a possibilidade de o governo fazer convênios com órgãos, inclusive estaduais ou municipais, para ampliar o trabalho de fiscalização feito por auditores do trabalho.

O governo ainda limitou a dois anos a validade de termos de conduta a serem firmados entre empresas e autoridades para correção de irregularidades.

Os documentos são uma espécie de acordo, que têm como objetivo a interrupção de infrações e, em muitos casos, inclui também uma penalidade. Antes, não havia prazo de validade.

Apesar de o governo dizer que o prazo de validade só tem efeitos para acordos com o Executivo, especialistas dizem que a MP não é clara e pode abranger até mesmo os termos firmados com o Ministério Público do Trabalho.

A medida também proíbe aplicação de multas em caso de irregularidades constatadas na primeira visita dos auditores.

A penalidade só existe em casos de reincidência, exceto em casos específicos (como falta de registro de empregados, atraso no pagamento de salários ou de FGTS, resistência à fiscalização, trabalho em condições análogas às de escravo e trabalho infantil).

“A ideia é que em situações de gradação leve, a fiscalização seja demonstrativa, aponte ao empregador o erro que ele está cometendo, de forma pedagógica. Caso o problema não seja corrigido, aí sim a multa acontece”, afirmou Rogério Marinho, secretário especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, na semana passada.

“A fiscalização vai impedir que haja excessos. E, se houver alguma coisa grave, evidentemente ela vai atuar”, defendeu.

Carlos Silva, presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait), diz que o conjunto das alterações preocupa a categoria e que o governo chama hoje de inócuas regras que ao longo das décadas não procurou cumprir de forma efetiva.

“Nós ficamos em alerta e preocupados com os possíveis prejuízos no texto à atividade de fiscalização. São muitos os pontos que restringem ou limitam a autoridade dos auditores”, disse.

A limitação da multa em primeira visita é, para ele, um dos trechos mais críticos. “A regra da dupla visita era uma exceção e passa a ser uma regra. Transformará a fiscalização em uma consultoria gratuita para as empresas”, disse.

Outro ponto criticado por ele é a criação de um órgão que irá julgar recursos trabalhistas na esfera administrativa (o grupo vem sendo comparado ao Carf, que julga recursos sobre pagamentos de impostos). Silva teme indicações políticas no colegiado.

Luiz Guilherme Migliora, professor de direito do trabalho da FGV (Fundação Getúlio Vargas), afirma que a MP concede uma espécie de certificado de maturidade aos empresários ao confiar que eles seguirão as normas.

Mas, ao mesmo tempo, diz ele, ela cria riscos —especialmente ao proibir multas na primeira visita de fiscais.

“A ideia é boa, só não sei se há maturidade como nação para isso, pois isso implica uma consciência e responsabilidade enormes dos empresários. Pode ser um incentivo para ficar irregular e não fazer nada caso não se receba a visita”, diz.

O professor pondera que as medidas não reduzem a possibilidade de ações judiciais em caso de ilegalidades.

“Você está tirando um pouco os dentes da fiscalização, o que pode dar uma mensagem inicialmente errada, mas você não tirou os dentes da ação judicial”, diz. “Pode ser bom, desde que os empresários não pensem que liberou geral”, afirma.

Rodrigo Nunes, advogado que costuma defender empresas em processos trabalhistas pelo escritório Cascione Pulino Boulos Advogados, afirma que a medida pode diminuir o alcance da fiscalização —por exemplo, por meio do dispositivo que remove a possibilidade de convênios com outros órgãos.

“Há certamente carência do número de fiscais. Em alguma medida você reduz o alcance”, afirma.

Mesmo assim, ele diz acreditar que o conjunto da medida é bem-vindo.

O secretário de Trabalho do Ministério da Economia, Bruno Dalcolmo, afirma que a medida provisória trouxe atualizações necessárias para a legislação por entender que vários artigos eram defasados ou inócuos.

O artigo que demandava uma inspeção antes de o estabelecimento iniciar as atividades, por exemplo, não era cumprido pois as autoridades não conseguiam averiguar cada instalação no país antes da inauguração —segundo ele.

“É impossível ir a cada estabelecimento, seja comercial, seja industrial, previamente à abertura”, diz.

No caso do limite de dois anos para termos de conduta, ele entende a medida como necessária para evitar contratos com prazos indeterminados. Além disso, diz, as mudanças deram valor extrajudicial aos termos.

“O que estamos fazendo é dar uma absoluta força ao termo de compromisso”, afirma.

A extinção da possibilidade de convênios com outros órgãos para a fiscalização também não traz efeitos práticos, segundo Dalcolmo, pois nenhuma parceria chegou a ser firmada. E, segundo ele, não haveria respaldo para isso.

“Não adianta fazer um convênio com uma instituição e essas pessoas não terem o amparo legal para fazer. Era um texto morto”, afirma.

O secretário diz também que as alterações não causariam impacto forte na fiscalização porque atualmente muitos processos podem ser feitos por meio digital.

“Nós estamos no século 21, da robótica, da nanotecnologia. A fiscalização do trabalho hoje em dia é muito diferente dos anos 1980”, disse.

Fonte: Folha de São Paulo

GOVERNO DEFINE QUE ACIDENTE DE DESLOCAMENTO NÃO É MAIS ACIDENTE DE TRABALHO

Com a Medida Provisória 905/2019, o governo empurrou de volta ao Congresso mudança importante de Direito do Trabalho que já havia sido rejeitada pelos parlamentares. Conforme explicação de ofício circular do dia 18 de novembro da Secretaria da Previdência, os acidentes de trânsito ocorridos no trajeto até o trabalho não são mais considerados acidentes de trabalho — e não são mais cobertos pelo INSS, portanto.

O ofício não foi publicado no Diário Oficial da União. Ele se baseia na alínea "b" do inciso XIX do artigo 51 da MP 905. O dispositivo revoga a alínea "d" do inciso IV do artigo 21 da Lei 8.213/1991. E esse dispositivo equipara a acidentes de trabalho os acidentes sofridos na prestação de serviços a empresas "para lhes evitar prejuízo ou proporcionar proveito".

Portanto, se um trabalhador sofresse um acidente do tipo e precisasse ficar afastado das atividades, tornava-se segurado do INSS. Com a MP, situações do tipo passam a ser resolvidas entre empregado e empresa, sem a Previdência Pública.

O governo já havia tentado isso antes, durante a tramitação da MP que chamou de "pente fino no INSS". A intenção da MP 871/2019 era impedir pagamentos ilegais e irregulares, mas, quando ela chegou ao Congresso, a base aliada do governo tentou acabar com a classificação de acidentes sofridos no trajeto até o trabalho como acidente de trabalho.

A ideia foi formalizada no relatório do projeto de conversão da MP em lei, do deputado Paulo Martins (PSC-PR). A interpretação do governo é que, como a reforma trabalhista de 2017 acabou com as chamadas "horas in itinere", os acidentes sofridos deixaram de ser responsabilidade do INSS.

"Horas in itinere" é como ficaram conhecidas as horas gastas no trajeto de casa ao trabalho e nos deslocamentos feitos por causa do emprego. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho considera esse período como à disposição do empregador.

Para o advogado trabalhista Gáudio de Paula, a nova regra é uma reação à jurisprudência. Segundo ele, o TST havia dado um "entendimento muito elástico" ao conceito de acidente de trabalho, o que acabou deixando as empresas muito vulneráveis às decisões judiciais.

Ele cita o exemplo de quando o TST considerou acidente de trabalho o caso do trabalhador foi ferido por um cilindro de gás durante uma festa da empresa. Ou do empregado que se contundiu durante um campeonato de futebol organizado pela empregadora. "Por causa dessa ampliação do conceito do acidente em deslocamento, considero positiva a mudança", conclui o advogado.

O especialista em Direito do Trabalho Ricardo Calcini, no entanto, afirma que a nova regra não isenta as empresas de responsabilidade civil nos casos de acidente sofrido no caminho para o trabalho. "Afim, já há consenso na jurisprudência que existe independência entre a responsabilidade previdenciária prevista na Lei nº 8.213/1991, e a responsabilidade do empregador prevista no Código Civil", analisa.

Fonte - Consultor Jurídico

PROPOSTA ALTERA REGRAS PARA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Governo argumenta que hoje estão preenchidas apenas metade das 768 mil vagas de emprego asseguradas por lei às pessoas com deficiência.

O Projeto de Lei 6159/19, do Poder Executivo, altera as políticas de habilitação e reabilitação profissional e as medidas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com a Medida Provisória 905/19, o texto integra um pacote de medidas do governo Bolsonaro para tentar reduzir o desemprego no País.

A proposta em tramitação na Câmara dos Deputados altera a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência e mais nove normativos em vigor. Segundo a equipe econômica, a ideia é promover até 2022 a reabilitação física e a habilitação profissional de 1 milhão de pessoas que hoje recebem benefício por incapacidade.

Pela atual regra das cotas, a empresa com cem ou mais funcionários está obrigada a preencher, de maneira proporcional, de 2% a 5% das vagas com trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência. O governo Bolsonaro argumenta que hoje estão preenchidas apenas metade das 768 mil vagas asseguradas por lei.

“A definição de cotas de forma ampla alcançando igualmente todos os setores, todas as localidades e todas as ocupações representa uma obrigação que, em muitos casos, não pode ser cumprida”, anota a exposição de motivos do projeto, assinada pelo ministro da Economia, Paulo Guedes.

Detalhes:

A proposta prevê duas formas alternativas para inclusão social das pessoas com deficiência: a contribuição para conta única da União cujos recursos serão destinados a ações de habilitação e reabilitação; ou a associação entre diferentes empresas que, em conjunto, atendam à obrigação de contratação na forma da lei.

Pessoas com deficiência severa contarão em dobro para o preenchimento de vagas. “Com essas modificações, busca-se engajar todas as empresas do País, apresentando alternativas que considerem as diferenças setoriais, locais e ocupacionais na contratação de trabalhadores”, continua a exposição de motivos.

A Habilitação e Reabilitação Profissional (HRP) passa a ser uma política integrante do Regime Geral de Previdência Social, em resposta à incapacidade associada a acidentes, doenças profissionais e deficiências. O atendimento deverá incluir fornecimento de tecnologia assistiva, qualificação profissional e reabilitação física.

Será criado ainda o auxílio inclusão, no valor de 50% do Benefício de Prestação Continuada (BPC) para as pessoas com deficiência que, entre outros requisitos, passem a exercer atividade com remuneração até dois salários mínimos e se enquadrem na condição de segurado obrigatório de regime de Previdência Social.

Tramitação:

O projeto tramita em regime de urgência constitucional e será analisado por uma comissão especial. Depois seguirá para o Plenário da Câmara dos Deputados.

Fonte: Agência Câmara de Notícias

TST CONFIRMA ACORDO QUE PERMITE FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Não é possível suprimir, no entanto, o intervalo nas jornadas de mais de 6h.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) pedia a nulidade da cláusula de acordo coletivo entre os Sindicatos dos Trabalhadores e das Empresas de Transportes Rodoviários de Pelotas (RS) que flexibiliza a jornada de trabalho. A adequação feita pela SDC diz respeito apenas à necessidade de concessão de intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos para jornadas superior a seis horas.

Jornada ininterrupta

O acordo, homologado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), permitia a adoção de jornada ininterrupta de 7h20min sem redução de salário. Ao recorrer contra essa cláusula, o MPT sustentava que o intervalo intrajornada constitui medida de higiene e segurança do trabalho e, se suprimido, acarreta prejuízos à saúde e à segurança do empregado. Segundo o MPT, o TRT, ao homologar o acordo, teria violado a Súmula 437 do TST, segundo a qual é inválida cláusula de acordo ou de convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou a redução do intervalo intrajornada.

Reforma Trabalhista

O relator do recurso, ministro Ives Gandra, observou que o acordo foi homologado em março de 2019 – na vigência, portanto, da Lei 13,467/2017 (Reforma Trabalhista). Segundo o ministro, o parágrafo 1º do artigo 611-B da CLT, introduzido pela reforma, ao dispor sobre direitos que não podem ser reduzidos ou suprimidos por norma coletiva, excluiu expressamente as regras sobre duração do trabalho e intervalos, que não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para fins de negociação.

No entanto, ainda que seja possível flexibilizar a duração do trabalho, o artigo 611-A da CLT prevê, no inciso III, que a negociação deve respeitar o intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas. Com base nesse dispositivo, a SDC deu provimento ao recurso apenas para adequar a redação da cláusula e incluir a concessão do intervalo de 30 minutos. A decisão foi unânime.

Processo: RO-22003-83.2018.5.04.0000

Fonte: TST

GOVERNO EXTINGUE MULTA DE 10% SOBRE FGTS PAGA POR EMPRESAS

Lei publicada no Diário Oficial autoriza saque-aniversário e traz mudanças no Fundo, entre elas, o fim da contribuição em caso de demissão sem justa causa

As empresas passarão a pagar menos encargos em casos de demissão sem justa causa. A Lei nº 13.932, publicada no DOU (Diário Oficial da União) nesta quinta-feira (12), extinguiu a cobrança da multa de 10% sobre o saldo do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) devida pelos empregadores em caso de dispensa em justa causa.

A multa de 40% paga para os trabalhadores, nesses casos, continua valendo. A alteração estava prevista na Medida Provisória Verde Amarelo, mas de forma restrita, segundo a advogada Lariane Rogério Pinto Del Vecchio, especialista em direito trabalhista. "A MP dizia que a extinção da multa seria estabelecida para contratos de trabalhadores com 18 a 29 anos, atingidos pelas regras da Verde Amarela, durante o prazo máximo de dois anos. A grande novidade foi a lei estender a desoneração para todos os contratos", diz Lariane.

Para a advogada Adriana Calvo, também especialista em Direito do Trabalho, a grande vantagem da lei é que ela vai desonerar a folha de pagamento sem retirar direitos do trabalhador.

"As pessoas falam em multa de 40%, mas, na realidade, a multa é de 50%. Esses 10% eram enviados aos cofres públicos", conta. Adriana lembra que a multa de 10% foi estabelecida pela Lei Complementar nº 110/2001 e tinha prazo de validade: 60 meses. No entanto, ao fim desse período, ela continuou sendo cobrada sem uma justificativa.

"O STF [Supremo Tribunal Federal] decidiu que devido aos planos econômicos Verão e Collor, haviam expurgos do FGTS na conta da Caixa. O governo, então, publicou a lei com o objetivo de que os empregadores iriam depositar 10% a mais sobre todas as verbas rescisórias para cobrir os expurgos do FGTS. Só que passou o tempo, os expurgos já tinham sido cobertos, o prazo de 5 anos expirou e o governo continuou cobrando sem uma finalidade específica."

Fonte: O Petróleo

TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: CABE AO CONTRATANTE COMPROVAR FISCALIZAÇÃO DO CONTRATO

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, nesta quinta-feira (12), que, nos casos em que o prestador de serviços não cumpre suas obrigações trabalhistas, cabe ao órgão público tomador dos serviços demonstrar que fiscalizou de forma adequada o contrato, para que não seja responsabilizado. O fundamento da decisão é o chamado princípio da aptidão para a prova, que vincula o ônus a quem possui mais e melhores condições de produzi-la. "Certamente não é o

trabalhador, que sequer consegue ter acesso à documentação relativa à regularização das obrigações decorrentes do contrato”, assinalou o relator, ministro Cláudio Brandão.

O caso julgado envolve uma empregada da Contrate Gestão Empresarial Ltda., de Lauro de Freitas (BA), contratada para prestar serviços ao Estado da Bahia. O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA) entenderam que o estado era responsável subsidiariamente pelas parcelas devidas à empregada prestadora de serviços, relativas à aplicação de normas coletivas.

Prova

No entanto, a Terceira Turma do TST, ao julgar recurso de revista, afastou a responsabilidade da administração pública, com base no entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a matéria. No julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 760931, em 2017, o STF fixou a tese de repercussão geral (de observância obrigatória nos processos que tratem do mesmo tema) de que o inadimplemento das obrigações trabalhistas em favor dos empregados da empresa prestadora de serviço não transfere automaticamente ao poder público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, “seja em caráter solidário ou subsidiário”. No caso, a Turma concluiu que, de acordo com a tese do STF, não havia nenhuma prova que permitisse concluir que houve culpa do Estado da Bahia na fiscalização.

Nos embargos à SDI-1, a defesa da reclamante argumentou que é da administração pública tomadora dos serviços o ônus de provar a efetiva fiscalização do contrato e das medidas adotadas a fim de evitar danos ao trabalhador.

Fiscalização

O relator, ministro Cláudio Brandão, assinalou que, desde a fixação da tese pelo STF, o TST passou a adotar o entendimento seguido pela Terceira Turma de que a ausência de provas isentaria o tomador de serviço da responsabilidade pelas obrigações oriundas do contrato de trabalho. No entanto, a seu ver, o STF não fixou balizas a respeito das regras de distribuição do ônus da prova, ficando a definição a cargo do TST.

Segundo o ministro, a mesma lei (Lei 8.666/1993) que estabelece a ausência de responsabilização automática da administração pública pela falta de cumprimento da obrigação atribui ao tomador de serviço a prerrogativa da fiscalização do contrato (artigo 58, inciso III) e estabelece que é dele o dever de fiscalização, a ser executada por pessoa especialmente designada (artigo 66). A lei ainda prevê como causa de extinção do contrato o desatendimento das determinações da autoridade designada para fiscalizá-lo (artigo 78, inciso VII) e autoriza a retenção de parcelas resultantes de convênio se não forem observadas as recomendações da fiscalização.

“No caso, o Tribunal Regional consignou que os documentos juntados aos autos pelo estado são insuficientes para provar que houve diligência no cumprimento do dever de fiscalização relativamente ao cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa terceirizada. Ou seja, não se desincumbiu do ônus que lhe cabia”, concluiu.

O voto do relator foi seguido pelos ministros Maria Cristina Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa, Vieira de Mello Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Márcio Amaro, Walmir Oliveira da Costa, Augusto César, José Roberto Pimenta e Hugo Scheuermann. Ficaram vencidos os ministros Brito Pereira, Breno Medeiros e Alexandre Ramos.

Fonte – TST

NORMA COLETIVA QUE ESTABELECE HORA NOTURNA DE 60 MINUTOS É VÁLIDA

Em contrapartida, o adicional era superior ao previsto em lei

A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho considerou válida a norma coletiva firmada pela Companhia Paranaense de Energia (atual Copel Geração e Transmissão S/A) que estabelecia a hora noturna de 60 minutos. A retirada do benefício da hora noturna reduzida, no caso da Copel, foi compensada com o pagamento de um valor adicional noturno maior que o previsto em lei.

Hora noturna

De acordo com o artigo 73 da CLT, é considerado noturno o trabalho realizado entre as 22h e as 5h. Nesse período, a remuneração deve ter um acréscimo de 20% sobre a hora diurna e, para fins de cálculo, a hora noturna é reduzida para 52 minutos e 30 segundos.

No caso da Copel, as convenções coletivas de trabalho não aplicavam a redução da hora noturna e estabeleciam o adicional em 40%.

Trabalho penoso

Na reclamação trabalhista, um técnico de usina pretendia que fosse considerada a hora reduzida prevista na CLT. O pedido foi julgado improcedente pelo juízo de primeiro grau, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) considerou que a cláusula coletiva era inválida e condenou a empresa ao pagamento das diferenças.

Segundo o TRT, a redução da hora noturna (em que sete horas noturnas equivalem a oito diurnas) visa não apenas propiciar maior remuneração, mas tornar menos desgastante a jornada noturna, em razão do maior desgaste físico, psíquico e emocional que acarreta ao empregado.

Contrapartida

O relator do recurso de revista da Copel, ministro Augusto César, explicou que a jurisprudência do TST tem se firmado no sentido de considerar válida a norma coletiva que fixa a hora noturna para os empregados da Copel em 60 minutos, diante da contrapartida do pagamento do adicional noturno em percentual maior.

Ele citou diversos precedentes em que as Turmas e a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, que uniformiza as decisões do TST, consideram que não há renúncia a direito indisponível nesse caso, pois a negociação coletiva atendeu ao objetivo do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República de assegurar ao empregado condição mais benéfica do que a estabelecida na legislação trabalhista. A decisão foi unânime.

Processo: RR-353-85.2013.5.09.0009E

Fonte: TST



Sindesp MG

Sindicato das Empresas de Segurança
e Vigilância do Estado de Minas Gerais

Av. Raja Gabáglia, 2000, Torre 1 - Sala 334 - Estoril - CEP 30494-170
Belo Horizonte - MG - Sindesp-mg@sindesp-mg.com.br
(31) 3327-5300