



INFORMATIVO DA CNRTPS

ABRIL/2019

NOTÍCIAS DA COMISSÃO

Decreto Extingue Colegiados



No dia 12 de abril de 2019 foi publicado o Decreto nº 9.759/2019, que extinguiu e estabeleceu diretrizes, regras e limitações para todos os colegiados da administração pública federal.

O referido decreto abrange os colegiados instituídos: por decretos, incluídos aqueles mencionados em leis nas quais não conste a indicação de suas competências ou dos membros que o compõe; ato normativo inferior a decreto; e ato de outro colegiado.

Dentro do conceito de colegiado, o Decreto levou em consideração, conselhos, comitês, comissões, grupos, juntas, equipes, mesas, fóruns, salas e qualquer outra denominação dada ao colegiado, não se incluindo as diretorias colegiadas de autarquias e fundações, as comissões de sindicância e de processo disciplinar e as comissões de licitação.

Houve, ainda, a revogação explícita do Decreto nº 8.243/2014, que instituiu a Política Nacional de Participação Social – PNPS e o Sistema Nacional de Participação Social - SNPS.

Tomando por base o já explanado, dentro das representações da Comissão Nacional de Relações do Trabalho e Previdência mais relevantes, da CNA, foram extintos, dentre outros, os seguintes colegiados:

Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, que foi instituída pela Portaria SSST nº 2, de 10 de abril de 1996, que foi criada para revisão ou elaboração de regulamentação na área de saúde e segurança no trabalho;

Comissões Nacionais Tripartites Temáticas – CNTT's, que são responsáveis pelo acompanhamento permanente do cumprimento das Normas Regulamentadoras criadas ou alteradas pela CTPP, sendo exemplo de uma CNTT a Comissão Permanente Nacional Rural – CPNR, criada pela Portaria SIT/MTE nº 18, de 30 de maio de 2001, sendo a mais relevante Comissão que a CNA participa, que tem um impacto direto na vida do produtor rural, em relação às questões trabalhistas;

Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS, atual Conselho de Recursos do Seguro Social – CRSS, criado pela Portaria MPS/GM nº 323, de 27 de agosto de 2007, reformulado pela Portaria nº 548, de 13 de setembro de 2011;

Conselho de Relações do Trabalho – CRT, criado pela Portaria nº 2.092, de 2 de setembro de 2010, do Ministro do Trabalho e Emprego; e

Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, instituída pelo Decreto sem número, de 31 de julho de 2013.



Todavia, as referidas extinções não serão permanentes, uma vez que o Decreto trouxe, em seu art. 6º, as diretrizes para as propostas de criação de novos colegiados ou recriação dos colegiados extintos, devendo-se observar o disposto nos art. 36 a 38 do Decreto 9.191/2017; estabelecer que as reuniões em que tenham membros em outros entes federativos devam ser por videoconferência; estimar gastos com diárias e passagens; incluir breve resumo das reuniões ocorridas em 2018 e 2019; justificar a necessidade, conveniência, oportunidade e racionalidade de o colegiado possuir número de membros superior a 7 e vedar a possibilidade de criação de subcolegiados.

Alguns pontos chamam a atenção, de forma negativa, para a representatividade da CNA. Primeira delas é a limitação de até 7 membros. Atualmente possuímos 6 Confederações e 6 Centrais Sindicais que participam dos colegiados, de forma que a limitação até 7 membros causará transtornos à representação do setor produtivo, eis que serão bem restritas, podendo afetar a composição tripartite prevista na Convenção nº 144, da OIT.

Outra diretriz que afeta substancialmente o trabalho e os debates é a necessidade de se realizar reuniões por meio de videoconferência quando os membros estiverem em outros entes da federação. Este modelo de reunião serve para rápidos alinhamentos, de forma que a modalidade irá atrapalhar muito a qualidade das discussões.

Há de se ressaltar que também houve a limitação da duração das reuniões a apenas 2 horas de debates e 2 horas para votações, o que também dificulta o debate em algumas temáticas. Tal limitação pode causar um efeito reverso ao pretendido pelo Governo, tendo em vista que serão necessárias mais reuniões para discussão de um mesmo tema, que poderia ser finalizado em apenas um dia, como reiteradamente ocorre na CTPP.

Por fim, o Decreto estabelece que a extinção dos colegiados abrangidos se dará a partir de 28 de junho de 2019, sendo este o prazo final para os colegiados apresentarem propostas de sua recriação, razão pela qual apenas poderá ser mensurado o impacto do Decreto a partir de tal data.

(Dr. Rodrigo Huguency do Amaral Mello – AJ/CNA)

Fique por DENTRO

Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) – Drª. Vania Ataídes (AJ/CNA) – Em 03/04, realizou-se a 1ª Reunião Ordinária do FNPETI em 2019, onde foram discutidas as ações do dia 12 de Junho, o trabalho infantil no futebol e compartilhado as experiências de combate ao trabalho infantil

em Cabedelo/Paraíba.

Campanha Nacional de Prevenção do Acidente do Trabalho (CANPAT) – Dr. Rodrigo Huguency (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 03/04, cerimônia de abertura da Campanha Nacional de Prevenção do Acidente do Trabalho – CANPAT, no auditório do prédio do Ministério da Economia, onde fica a Secretaria Especial do Trabalho e Previdência. Na cerimônia foi exaltada a importância da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, no processo de prevenção de acidentes com a edição das Normas Regulamentadoras do Trabalho. O evento deu início às campanhas do abril verde, mês da prevenção ao acidente do trabalho, mas que irão perdurar durante todo o ano, com pequenas atividades regionais e nacionais visando dar maior visibilidade ao tema.

FUNDACENTRO – Dr. Frederico Toledo Melo (AJ/CNA) – Ocorreu, no dia 12/04, a 81ª Reunião Ordinária do Conselho Curador, ocasião em que foram aprovados o Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna – PAINT 2019 e o relatório anual de auditoria – RAIANT 2018.



eSocial – Dr. Frederico Melo (AJ/CNA) – Em 16/04, realizou-se a 29ª Grupo de Trabalho Confederativo do eSocial (GT-Confederativo), onde foi apresentado o *eSocial BX* que será disponibilizado à sociedade em agosto 2019. Em seguida, houve o debate sobre questões relacionadas à SST.

Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – No dia 23 de abril houve a 2ª Reunião da CONATRAE em 2019, ocasião em que foi discutido, basicamente, a proposta de Decreto para criação da CONATRAE, atendendo ao previsto no Decreto nº 9.759/2019, que extinguiu todos os Conselhos, Comissões, Grupos de Trabalho, Comitês, etc, criados por Decretos ou Atos Normativos do poder Executivo.

Grupo de Trabalho da CONATRAE – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Ocorreu, no dia 24/04, a 1ª Reunião do Grupo de Trabalho da CONATRAE em 2019, para discutir formas do setor produtivo se engajar mais na prevenção ao trabalho escravo, bem como de prestar auxílio na reinserção dos trabalhadores resgatados. A reunião teve a participação da CNA e da CNI, pelo setor produtivo, e foi debatido como cooperar na erradicação do trabalho escravo. Foi apenas uma reunião para obter ideias de como poderá ser desenvolvido melhor a cooperação do setor produtivo. Trata-se de um projeto embrionário, que será desenvolvido ao longo do ano.

Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) do Ministério Público do Trabalho (MPT) – Dr. Rodrigo Hugueney (AJ/CNA) – Foi realizado, no dia 24/04, o lançamento do observatório de SST, onde constam todos os dados dos acidentes de trabalho ocorridos nos últimos anos em todo o Brasil. Trata-se de uma ferramenta muito completa, que possibilita filtrar por município, estado, atividade, CNAE, tipo de acidente, entre outras especificações mais. O MPT também apresentou um projeto piloto de ampliar o sistema do observatório para outras temáticas, como trabalho decente, trabalho escravo e trabalho infantil, para poder mapear os dados acerca das ocorrências.

Conselho Nacional de Previdência (CNP) – Drª. Vania Ataídes (AJ/CNA) – Foi realizada, no dia 25/04/2019, a reunião do Conselho Nacional de Previdência, onde foi apresentada a nova estrutura e os novos desafios do INSS.

GET Calor - Dr Frederico Melo (AJ/CNA) – Em 30/04, realizou-se 3ª Reunião do Grupo de Estudo do Anexo 3 da NR 15 (CALOR), ocasião em que foram apresentadas diretrizes do trabalho e proposta de consulta a FUNDACENTRO acerca da temática.

NOTÍCIAS DO PODER EXECUTIVO

Gestão de riscos ocupacionais é tema da Canpat 2019

Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho se estenderá até novembro, com o objetivo de conscientizar a sociedade.

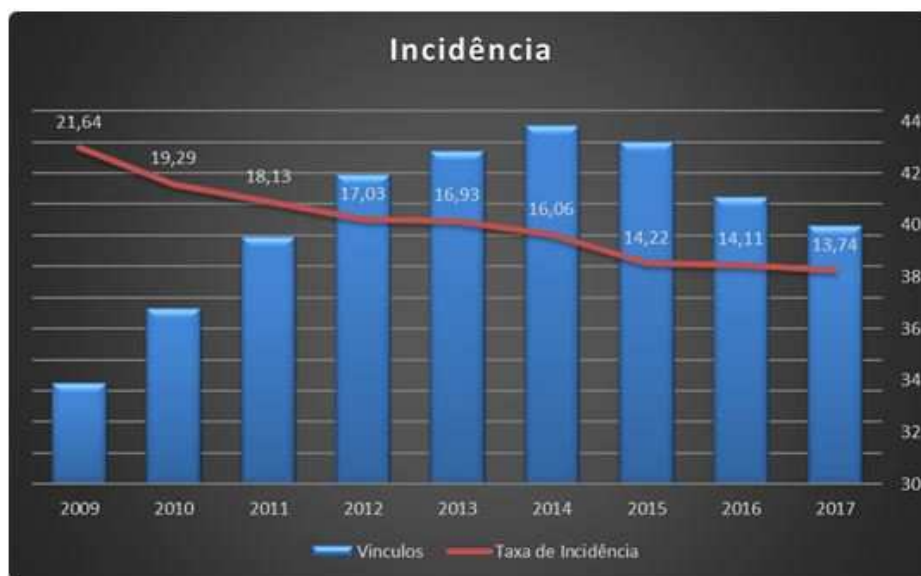
A Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia lançou a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho (Canpat) 2019. Com o tema “*Gestão de Riscos Ocupacionais: o Brasil contra acidentes e doenças no trabalho*”, o objetivo da Canpat 2019 é contribuir para a conscientização da sociedade sobre a importância da prevenção de acidentes e doenças que vitimam os trabalhadores.



O secretário de Trabalho, Bruno Dalcolmo, afirmou durante a cerimônia de abertura da campanha, realizada em Brasília, que o País vem conseguindo reduzir nos últimos anos o número de acidentes de trabalho, mas ainda é preciso reforçar as iniciativas voltadas à construção de uma cultura de prevenção de acidentes.

“A nossa proposta de trabalho está focada em quatro grandes áreas: atuação preventiva, simplificação das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, otimização da atuação da fiscalização com tecnologia e reestruturação da Fundacentro, órgão fundamental na construção da cultura de prevenção e na garantia da segurança e saúde dos trabalhadores”, explica o secretário.

Nos últimos anos, o País vem registrando avanços. A taxa de incidência de acidentes caiu de 21,64 para cada mil trabalhadores, em 2009, para 13,74 por mil, em 2017, conforme demonstrado no gráfico 1:



O mesmo ocorre com a taxa de mortalidade, que diminuiu de 7,55 por mil trabalhadores para 5,24 por mil, no mesmo período, conforme gráfico abaixo:



“Esses dados resultam do esforço coletivo da sociedade, de trabalhadores, empregadores e governo, que se unem para evitar a ocorrência de acidentes. No entanto, é preciso seguir no combate aos adoecimentos e acidentes laborais”, afirma o subsecretário substituto de Inspeção do Trabalho, Celso Amorim Araújo.



Dados - Nos últimos cinco anos, o Brasil registrou, em média, 611 mil acidentes de trabalho por ano, 14 mil dos quais com sequelas permanentes, e 2,3 mil mortes. Em 2018, de acordo com números preliminares do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), foram registrados, por meio de CATs (Comunicações de Acidente de Trabalho), 466.980 acidentes de trabalho – um aumento de aproximadamente 5% em relação a 2017, quando foram registrados 549,4 mil acidentes, sendo 450,6 mil com CAT.

Segundo o auditor-fiscal da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia Jeferson Seidler, as instituições que acompanham o tema estimam que esses números sejam maiores, porque nem todos os empregadores preenchem as CATs, apesar de essa ser uma obrigação legal. *“Quando a CAT não é preenchida, o INSS só fica sabendo do acidente se o trabalhador é encaminhado para a perícia médica, ou quando ocorre uma fiscalização trabalhista. Nesse último caso, o empregador é autuado, e a empresa, obrigada a garantir os direitos trabalhistas do empregado”*, explica Seidler.

Das 466,9 mil comunicações de acidentes em 2018, 353.293 foram registradas como acidentes típicos, que ocorrem com o trabalhador a serviço da empresa; 105.245 como acidente de trajeto, ocorrido no percurso entre residência e local de trabalho (ida ou volta), e 8.442 como doença do trabalho.

O coordenador da Canpat, o auditor-fiscal do Trabalho José Almeida, avalia que tais ocorrências causam prejuízo para toda a sociedade. *“Os trabalhadores são afastados do trabalho e do convívio social, gastam com remédios e às vezes sofrem incapacitações. As empresas registram dias parados, são oneradas com novos treinamentos e reconstrução de trabalhadores, perdem produtividade e competitividade, têm a imagem prejudicada e às vezes sofrem ações judiciais. O governo aumenta suas despesas com saúde pública e pagamento de pensões e benefícios. E tudo isso tem reflexo para o consumidor final, porque o gasto da empresa é repassado aos produtos, e o do governo, aos impostos”*, explica.

Almeida lembra que os gastos são tão significativos que afetam a economia do País, que acaba perdendo competitividade no mundo. *“A Organização Internacional do Trabalho [OIT] fez uma publicação na qual estimou que as perdas em decorrência de acidentes e doenças no trabalho correspondam a 4% do PIB mundial. Se aplicado este percentual ao Brasil, as perdas superariam R\$ 200 bilhões”*, conta.

Tema da Canpat – *“Gestão de Riscos Ocupacionais: o Brasil contra acidentes e doenças no trabalho”* é o tema da Canpat 2019. O gerenciamento de riscos é realizado para a prevenção de acidentes e doenças laborais e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável por meio de ações eficazes de identificação, avaliação e controle.

“A efetiva e adequada prevenção de acidentes e doenças do trabalho no Brasil está sendo tratada como prioridade nesta edição da Canpat em razão da necessidade de substituir a cultura de remediação pela cultura da prevenção, e isso envolve a participação de todos”, enfatiza Almeida.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

Canpat: Programa de Controle Médico Ocupacional é exigência da Norma Regulamentadora nº 7

PCMSO é obrigatório e foi concebido para prevenir, rastrear e diagnosticar problemas de saúde agravados pelo trabalho

A Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) determina que as empresas adotem o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), um instrumento fundamental para o planejamento e a execução de exames



médicos com o objetivo de avaliar a capacidade para o trabalho e diagnosticar problemas de saúde causados ou agravados pelo trabalho. O PCMSO prevê exames admissionais, periódicos, no retorno ao trabalho após afastamento superior a 30 (trinta) dias por motivo de saúde ou licença maternidade, por mudança de função e demissionais. Dessa forma é possível avaliar a aptidão do trabalhador para a função e registrar seu estado de saúde em relação aos riscos ocupacionais presentes na atividade a que será designado ou que realiza.

Com os exames adequados, o médico consegue rastrear e diagnosticar precocemente possíveis excessos de exposição ou agravos à saúde. Assim, é possível recomendar o afastamento do trabalhador dos riscos e orientar a empresa sobre medidas de proteção para evitar que outros adoeçam. O empregador deve zelar para que o Programa seja executado de forma adequada, custeando todos os procedimentos previstos. Os empregados, no entanto, também têm deveres, como submeterem-se aos exames previstos, participarem das demais atividades propostas no PCMSO e informarem ao médico quaisquer alterações no trabalho que suspeitem ser prejudiciais à saúde.

O auditor-fiscal do Trabalho Jeferson Seidler, da Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, explica que a elaboração do PCMSO e a realização dos exames são feitas por um médico do Trabalho. Caso a empresa tenha o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina (SESMT) com médico, é necessário designar um de seus integrantes como coordenador do PCMSO. Caso contrário, um médico do Trabalho (empregado ou não), um prestador de serviços ou uma clínica especializada na área podem desempenhar o papel. As empresas com grau de risco 1 e 2 (até 25 empregados), e grau 3 e 4 (até 10 empregados) não precisam ter médico-coordenador.

O PCMSO deve ser compreendido como um ciclo de melhoria contínua, tendo como base o PDCA (sigla em inglês para “Planejar, Fazer, Verificar e Agir”). *“A partir do conhecimento dos riscos existentes em cada tarefa, o médico vai estabelecer os procedimentos para os exames rotineiros e planejar o atendimento a emergências, desde os primeiros socorros e até o encaminhamento para hospitais, quando necessário”*, diz Jeferson Seidler, que é médico do Trabalho.

Como o ciclo do PCMSO é de um ano, nesse período devem ser executadas as ações previstas no planejamento. Ao fim, será elaborado um relatório com análises estatísticas dos resultados dos exames realizados e o planejamento para o ano seguinte. Recomenda-se que o relatório não seja meramente descritivo, mas analítico, incluindo também estatísticas de queixas e de faltas ao trabalho por doença. *“Com isso, podem ser aprimoradas as ações preventivas para os anos seguintes”*, salienta Seidler.

Segundo ele, no relatório anual devem ser observadas as oportunidades de melhoria, tanto dos procedimentos próprios do PCMSO quanto das ações de avaliação e controle dos riscos ocupacionais. É importante que essas recomendações sejam registradas e discutidas na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) e entregues ao empregador. *“A apresentação do PCMSO e seus resultados na Cipa é mandatória, prevista na NR 7”*, ressalta Seidler.

Prevenção – Incentivar a adoção de medidas preventivas e conscientizar a população sobre a importância da proteção contribuem para a queda dos índices de acidentes de trabalho. Ao longo do ano serão realizadas atividades em todo o país para fomentar a cultura de prevenção no trabalho.

No Brasil foram registrados, nos últimos cinco anos, 611 mil acidentes de trabalho por ano, em média. Destes, 14 mil com sequelas permanentes e 2,3 mil fatais. Embora preocupantes, os números vêm se reduzindo e isso pode refletir o avanço das medidas preventivas. Contudo, especialistas acreditam que essa redução também está associada à queda nos níveis de atividade econômica. A taxa de incidência de



acidentes caiu de 21,64 para cada mil trabalhadores, em 2009, para 13,74 por mil, em 2017. A taxa de mortalidade também diminuiu, passando de 7,55 para 5,24 por 100 mil trabalhadores.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

CIPA, instrumento essencial para a redução de acidentes de trabalho

Implantação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes é uma das exigências da Norma Regulamentadora 5 para todas as instituições que tenham empregados

Todas as empresas que tenham funcionários contratados pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) precisam adotar planos e ações para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. É o que prevê um conjunto de normas e regras estabelecidas pelo então Ministério do Trabalho com o intuito de minimizar as ocorrências no Brasil. A atuação das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAS) é estratégica para o alcance desse objetivo.

Nos últimos cinco anos foram registrados, em média, 611 mil acidentes de trabalho por ano, 14 mil dos quais com sequelas permanentes, e 2,3 mil mortes. Os números são preocupantes, mas o país vem registrando avanços. A taxa de incidência de acidentes caiu de 21,64 para cada mil trabalhadores, em 2009, para 13,74 por mil, em 2017. O mesmo ocorre com a taxa de mortalidade, que diminuiu de 7,55 por 100 mil trabalhadores para 5,24 por 100 mil.

Por onde começar – O empresário deve iniciar sua adequação buscando informações referentes às Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho (NRs), de acordo com sua atividade econômica. Uma das normas mais relevantes para a disseminação da cultura de prevenção é a NR 5, que diz respeito à implantação e funcionamento da CIPA.

A norma estabelece que a comissão deve ser instalada em empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas e cooperativas, ou seja, em toda instituição que admita trabalhadores como empregados. A CIPA é composta de representantes do empregador e dos empregados, com titulares e suplentes, de forma paritária.

“O ‘cipeiro’ deve participar ativamente das ações de prevenção, conhecer os principais riscos à segurança e saúde no estabelecimento, relacionar-se com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho [SESMT], enfim, cumprir realmente as atividades de um prevencionista na empresa”, destaca o coordenador da CANPAT, o auditor-fiscal do Trabalho José Almeida.

Se a empresa tiver menos de 20 funcionários, não é necessário constituir uma comissão; basta designar um trabalhador que deverá ser treinado e ficará responsável pelas atribuições da CIPA. Para as empresas com mais de 20 trabalhadores, a constituição da comissão é obrigatória e deve obedecer às regras da NR 5.

Na prática - Independentemente do porte da empresa é muito importante estar atento às NRs, como destaca o diretor da Associação das Empresas do Mercado Imobiliário de Alagoas (Ademi/AL), Ronald de Vasco Junior. *“Trabalhamos a conscientização sobre a instalação da CIPA com pequenas, médias e grandes empresas. Atualmente é um grupo de 25 empresas, que está totalmente adequado às normas e preparado para as ações de prevenção de acidentes de trabalho”,* disse.

Entre os associados foi implantado o programa Auditor Amigo, que tem sido um sucesso entre os empresários alagoanos. *“Nesse programa, uma empresa vitoria a outra. O canteiro de obras de uma*



empresa recebe a visita de um engenheiro ou técnico de segurança de outra empresa, que faz uma auditoria, ou seja, realiza um checklist para verificar se todas as normas estão sendo cumpridas”, explica. “Percebemos, ao longo dos anos, que não se trata apenas de atender às exigências legais, mas de ter um amplo trabalho de conscientização entre os funcionários. Sempre falo para a minha equipe que o ‘cipeiro’ tem que ser visto como um amigo, porque é ele quem vai ajudar a prevenir e evitar um acidente de trabalho”, acrescenta Ronald.

Fiscalização – A inconformidade com a norma é passível de multa por parte da fiscalização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Em 2018, foram realizadas 10.719 fiscalizações em que a NR 5 foi verificada em todo país. As ocorrências de situações irregulares verificadas na CIPA durante as ações fiscais totalizaram 8.840 em 2017 e 8.157 em 2018, correspondendo a 2,80% e 2,19%, respectivamente, do total de situações irregulares verificadas pela Inspeção do Trabalho em segurança e saúde no trabalho nos apontados. *“As fiscalizações ocorrerão durante todo o ano de 2019, mas é preciso criar um ambiente de reflexão em toda a sociedade, por meio da disseminação de informações, para mudarmos essa dura realidade brasileira. É necessário trocar a cultura da remediação pela prevenção de acidentes”, destaca o coordenador José Almeida.*

Atribuições – A CIPA também é responsável por colaborar no desenvolvimento e implantação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR 7) e Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais (NR 9), além de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho. Outras atribuições da CIPA são identificar os riscos do processo de trabalho e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), onde houver; elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho; participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho; realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

Documentos sobre Segurança e Saúde no Trabalho podem ser digitalizados

Portaria simplifica processo de assinatura e guarda de arquivos, garante mais segurança no armazenamento de informações e reduz custos

Empresas de todo o país estão autorizadas a armazenar versões digitais de documentos relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho (SST). A permissão foi concedida por meio da Portaria nº 211, publicada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho no Diário Oficial da União (DOU) do dia 12/04/2019.

A partir de agora, as empresas podem utilizar certificação digital, no padrão da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), para a criação e assinatura eletrônica em seus

documentos. O objetivo é simplificar os processos, garantir mais segurança no armazenamento de informações e diminuir custos. Segundo a portaria, os arquivos eletrônicos devem ser mantidos em formato PDF e estar à disposição da Inspeção do Trabalho quando solicitados.

“A digitalização de documentos também pode ser uma aliada no combate às fraudes, muitas das quais se referem às assinaturas retroativas de documentos que nem ao menos existiam. Por esse prisma, os bons empregadores e profissionais que



“militam na área de segurança e saúde no trabalho serão beneficiados”, destaca o coordenador de Normatização e Programas da Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho, Joelson Guedes da Silva.

Inicialmente, a forma de assinatura, guarda e apresentação eletrônica dos documentos relacionados à SST é facultativa. Tornando-se obrigatória nos seguintes prazos: cinco anos, para microempresas e microempreendedores individuais; três anos, para empresas de pequeno porte; e dois anos, para as demais empresas.

Digitalização de Documentos – Entre os documentos listados pela portaria que podem ser digitalizados estão: o Programa de Controle de Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); Programa de Prevenção de Riscos Ambientais

(PPRA); Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR); Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção Civil (PCMAT); Programa de Proteção Respiratória (PPR); Atestado de Saúde Ocupacional (AET); Plano de Proteção Radiológica (PRR); Análise Ergonômica do Trabalho (AET) e Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalhador Rural (PGSSMTR).

A medida também é extensiva ao Plano de Prevenção de Riscos de Acidentes com Materiais Perfurocortantes; certificados ou comprovantes de capacitações contidas nas Normas Regulamentadoras; e laudos que fundamentam todos os documentos previstos na portaria, como os laudos de insalubridade e periculosidade.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

Empresas do Simples Nacional entram na segunda etapa de implantação do eSocial

Na próxima fase, os empregadores deverão informar os dados dos trabalhadores e seus vínculos com a empresa.

Já esta disponível para as empresas optantes do Simples Nacional, o módulo da segunda fase de implantação do eSocial. Nesta etapa, as empresas devem informar os eventos não periódicos, ou seja, os dados dos trabalhadores e seus vínculos com a empresa.

O eSocial para as empresas optantes do Simples está disponível desde 10 de janeiro, quando foi liberado o primeiro módulo. Nele, os empregadores devem se cadastrar e alimentar o sistema com informações relevantes para posterior cadastro de empregados e folha de pagamento, por meio de tabelas definidas no manual do eSocial.

O auditor-fiscal do Trabalho João Paulo Machado explica que quem não conseguir preencher os dados da primeira fase no sistema até o dia 09/04/2019 ainda poderá fazer o cadastramento depois. *“Essas datas estão definidas na Resolução nº 5 do Comitê Diretivo do eSocial. As empresas que não conseguirem realizar os seus cadastros até esta terça, podem fazer na sequência, mas precisam informar, além de suas tabelas, os dados dos trabalhadores de sua empresa, que é referente à segunda etapa”*, esclarece.

O passo seguinte dessas empresas no eSocial será em julho deste ano, quando elas deverão informar os chamados eventos periódicos, que são as informações sobre a folha de pagamento. Na quarta e última fase, serão exigidas as informações relativas à segurança e à saúde dos trabalhadores. Mas a implantação deste item ocorrerá apenas em julho de 2020.

O grupo das empresas optantes pelo Simples Nacional engloba cerca de 3 milhões de empresas com vínculos ativos. Ele é formado, também, por empregadores pessoa física (exceto domésticos), produtores



rurais pessoas físicas e entidades sem fins lucrativos.

Ambiente Simplificado – Já estão disponíveis para envio de eventos não periódicos, os módulos simplificados *Web* referentes ao Microempreendedor Individual (MEI) e ao Segurado Especial, bem como o módulo *Web* Geral para os empregadores pessoas físicas.

Notícia retirada do site www.economia.gov.br

NOTÍCIAS DO PODER LEGISLATIVO

CAS analisa projeto que cria o Simples Trabalhista

Tramita na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) o projeto que cria o Simples Trabalhista, destinado a simplificar as relações de trabalho nas micro e pequenas empresas. Do senador Jorginho Mello (PR-SC), o PL 2234/2019 altera vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei da Previdência Social e a legislação tributária.



Entre as modificações propostas, estão a ampliação de prazos para entrega de documentos, a unificação do recolhimento dos tributos do Simples Nacional, da Previdência e do FGTS, e o estabelecimento de multas trabalhistas proporcionais ao faturamento da empresa.

Outro item da proposição altera a Lei do Vale-Transporte para permitir que os micro e pequenos empresários tenham direito a pagar o valor do vale-transporte em dinheiro. O objetivo, segundo o parlamentar, é eliminar intermediação na concessão do benefício.

Jorginho Mello, em sua justificativa, afirma que o projeto não intenciona reduzir direitos trabalhistas, mas remover obstáculos burocráticos na gestão das empresas de menor porte. Ele acredita que as medidas estimularão a contratação de trabalhadores, lembrando que metade dos empregos formais no país são promovidos pelos pequenos negócios.

“Tais empresas merecem tratamento diferenciado, favorecido. Com efeito, a igualdade material pressupõe tratar com menor rigor aqueles que mais precisarem de apoio para subsistir”, argumenta o senador.

Atualmente o projeto aguarda recebimento de emendas. Depois de votado na CAS, o texto segue para apreciação da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), cuja decisão será terminativa.

Notícia retirada do sítio da Agência Senado Notícias

Especialistas defendem exclusividade de peritos médicos na avaliação de benefícios

O assunto foi debatido pela comissão mista que analisa medida provisória para coibir fraudes no INSS

Na audiência, Karina Braidão defendeu ainda a exclusividade da carreira de perito médico federal. *“O perito tem um outro olhar. Ele é treinado para avaliar o déficit de funcionalidade que a doença causa”*, explicou.

A mesma defesa foi feita pelo presidente da Associação Nacional dos Médicos Peritos da Previdência Social, Francisco Cardoso.



“O Estado não tem como avaliar se todos os benefícios estão sendo concedidos com os devidos direitos. Alguns dependem de atestado do médico assistente, onde existe muita fraude”, comparou. “Somos isentos e temos fé pública. O médico assistente não tem isenção.”



Para o deputado Rodrigo Coelho (PSB-SC), não se trata apenas de números, mas de vidas humanas, que pagaram o INSS por muitos anos.

“Fiquei preocupado com isso de o médico analisar se a pessoa tem ou não direito. O médico tem que analisar se a pessoa está capacitada ou não para o trabalho.”

Francisco Cardoso rebateu dizendo que o pente fino foi feito com o mais absoluto respeito aos cidadãos, que foram previamente informados e tiveram amplo direito à defesa.

“Nós avaliamos direito, sim. Quando avaliamos que o cidadão está incapaz para o trabalho, ali está definido o direito”, explicou. “A MP não vai acabar com o direito do cidadão. Quem recebe benefício de forma irregular está errado.”

Já o deputado Felício Laterça (PSL-RJ) acredita que a medida provisória é urgente e relevante. *“Lamentavelmente no Brasil a corrupção é cultural. A gente precisa lutar contra a corrupção para fazer valer os interesses dos desvalidos.”*

Notícia retirada do sítio da Agência Senado Notícias

Proposta faz adequações na CLT ao texto constitucional

O Projeto de Lei 775/19 atualiza vários pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei 5.452/43) em divergência com as mudanças constitucionais trazidas pelas emendas constitucionais (EC) 24/99 e 45/04. A proposta, do deputado Rubens Pereira Júnior (PCdoB-MA), tramita na Câmara dos Deputados.



Entre as atualizações está a composição do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho, alterada pela EC 24/99. O texto da CLT ainda prevê, por exemplo, o TST com 17 ministros e não os 27 como a Constituição estabelece.

O texto incorpora também na CLT as competências da Justiça do Trabalho, estabelecidas na Constituição pela EC 45/04.

A proposta troca a denominação, em vários artigos da CLT, das antigas Juntas de Conciliação e Julgamento pelas Varas do Trabalho. As juntas eram os órgãos de 1º grau da justiça do trabalho e foram substituídas



pelos varas a partir da Emenda Constitucional 24/99. Segundo Pereira Júnior, vários pontos da CLT precisam de atualização. “O projeto busca corrigir incongruências, atualizando o codificado”, disse.

Tramitação

A proposta tramita em caráter conclusivo e será analisada pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

Proposta prevê seguro desemprego para o trabalhador safrista

Segundo a Deputada Marília Arraes, dos trabalhadores safristas que colhem cana em Pernambuco, 70% ficam desempregados entre seis e sete meses.

O Projeto de Lei 714/19 pretende assegurar o pagamento do seguro-desemprego ao trabalhador rural safrista, conhecido em algumas regiões do País também como “boia-fria”. O texto insere dispositivos na Lei 13.134/15, que alterou as regras do Programa Seguro-Desemprego.

A proposta está em análise na Câmara dos Deputados. A autora, deputada Marília Arraes (PT-PE), afirmou que os boias-frias, cerca de 10% da população rural, em geral não possuem registro em carteira, razão pela qual é necessário assegurar condições dignas no período de desemprego.

“É uma mão de obra que atende principalmente à agroindústria da cana-de-açúcar, laranja, algodão, café, caju, uva e manga, trabalhando apenas no período do plantio e da colheita”, disse. “Dos que colhem cana em Pernambuco,

70% ficam desempregados entre seis e sete meses.”

Conforme a proposta, será concedido o seguro-desemprego ao trabalhador rural safrista que ficar desempregado durante período de quatro a seis meses. Poderão ser duas ou três parcelas, e o safrista será beneficiado desde que comprove trabalho de forma permanente ou alternada mediante contrato e não receba benefício de prestação continuada, exceto o auxílio-acidente.

Tramitação

A proposta tramita em caráter conclusivo e será analisada pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

Projeto regulamenta proteção do trabalho afetado pela automação

O Projeto de Lei 1091/19 estabelece uma série de condições que deverão ser adotadas pelas empresas antes de implantarem novas tecnologias de produção. Entre elas, a proibição de demissões em massa, a negociação prévia com os trabalhadores afetados e o pagamento em dobro das verbas rescisórias dos que forem dispensados. O texto tramita na Câmara dos Deputados.

De autoria do deputado Wolney Queiroz (PDT-PE), a proposta regulamenta o dispositivo constitucional que prevê a proteção dos trabalhadores urbanos e rurais diante da automação (art. 7º, XXVII), como robótica, inteligência artificial e automatização de processos.



Queiroz afirma que o projeto busca viabilizar as necessidades do empregado e do empregador, mas com foco no mercado de trabalho. “*É possível o desenvolvimento econômico, com adoção das novas tecnologias, sem que haja a desvalorização do trabalho ou o aumento das taxas de desocupação*”, disse.

Aviso

O projeto considera automação a utilização de “*quaisquer equipamentos, mecanismos, processos ou tecnologias para realização de trabalho, ou para seu controle, com reduzida ou nenhuma interferência humana*”. O governo editará uma lista “exaustiva” com todos os métodos considerados de automação.

A adoção de qualquer novo processo tecnológico será precedida de negociação coletiva com o sindicato da categoria afetada, sob pena de anulação dos atos relacionados à automação e reparação aos trabalhadores perdas e danos.



A comunicação aos empregados e à Superintendência Regional do Trabalho deverá ser feita pelo menos seis meses antes da implantação da nova tecnologia. A empresa deverá detalhar o tipo de equipamento ou processo que será implantado, o nível de impacto sobre as condições de trabalho e a relação dos empregados atingidos com a mudança operacional.

Caberá ao empregador proporcionar aos empregados capacitação para novas funções e treinamento.

Demissão

Segundo o projeto, durante os dois primeiros anos de implantação da automação só poderá haver dispensa de trabalhadores, sem justa causa, mediante prévia negociação coletiva e adoção de medidas para reduzir os impactos negativos da automação.

Os trabalhadores que forem demitidos serão encaminhados a centrais coletivas de capacitação e realocação, mantidas pelas empresas. O objetivo das centrais é facilitar a reabsorção dos dispensados no mercado de trabalho.

O empregado que não se adaptar às novas condições de trabalho poderá ter a opção de remanejamento interno na empresa, de acordo com as disponibilidades de vagas. No caso de dispensa sem justa causa, o pagamento em dobro das verbas de rescisão incluirá a indenização sobre os depósitos do FGTS. O texto define ainda a demissão em massa, que será proibida nos casos de automação, como aquela que afeta no mínimo 10% da força de trabalho da empresa.

Tramitação

O projeto tramitará em caráter conclusivo nas comissões de Seguridade Social e Família; Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços; Trabalho, de Administração e Serviço Público; e Constituição e Justiça e de Cidadania.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

Instalação comissão especial sobre a reforma da Previdência

Foi instalada a comissão especial que analisará a Reforma da Previdência, proposta pelo governo Bolsonaro (PEC 6/19). Em reunião na residência oficial do presidente





da Câmara, Rodrigo Maia, líderes partidários indicaram como presidente do colegiado o deputado Marcelo Ramos (PR-AM). Eleito por 40 votos, ele designou como relator o deputado Samuel Moreira (PSDB-SP).

“Foi uma decisão conjunta”, afirmou Maia ao comentar a definição dos nomes, ressaltando que havia muitos interessados nos cargos – foi eleito primeiro-vice-presidente o deputado Silvio Costa Filho (PRB-PE). “Espero que o relator consiga construir um sistema com sub-relatores, porque a demanda para ajudar é grande”, disse Maia. “Uma votação dessas é uma construção coletiva.”

A líder da Minoria, deputada Jandira Feghali (PCdoB-RJ), anunciou que parlamentares contrários à reforma da Previdência ingressaram com mandado de segurança no Supremo Tribunal Federal (STF) para suspender, por 20 dias, a tramitação do texto na Câmara. “A instalação desta comissão especial e a decisão sobre a admissibilidade da PEC podem ser anuladas”, afirmou.

O presidente da Câmara devolveu à líder requerimento (1292/19) em que ela e outros parlamentares pediam a suspensão porque a PEC 6/19 não está acompanhada da estimativa dos impactos orçamentário e financeiro, como determina o artigo 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Esse dispositivo decorre do Teto dos Gastos (Emenda Constitucional 95, de 2016).

BPC e rurais

A comissão especial analisará o mérito, podendo modificar a proposta do Executivo, e terá 49 titulares, dos quais já foram indicados 46, e igual número de suplentes – 43 nomeados até agora. A aprovação da reforma exigirá pelo menos 25 votos favoráveis. Tanto o presidente como o relator integram 2 das 13 legendas que manifestaram intenção de alterar o texto.

PR, DEM, MDB, PRB, PSD, PTB, PP, PSDB, Pros, Solidariedade, Cidadania, Patriota e Podemos, que somam hoje 293 deputados, apresentaram no mês passado um documento em que se posicionam contra as mudanças no Benefício Assistencial de Prestação Continuada (BPC) pago a idosos carentes e da aposentadoria rural previstas sugeridas pelo governo Bolsonaro.

No caso do BPC, a equipe econômica quer criar duas faixas de benefícios para idosos carentes, aos 60 anos, com valor de R\$ 400, e aos 70 anos, no valor de um salário mínimo (R\$ 998). Atualmente, o BPC pode ser solicitado por idosos carentes aos 65 anos, no valor de um salário mínimo. Sem limite de idade, o benefício pago a pessoas carentes com deficiência não sofrerá nenhuma alteração.

Em relação à aposentadoria rural, a proposta do governo Bolsonaro aumenta para 60 anos a idade mínima para aposentar e eleva para pelo menos 20 anos como tempo de contribuição necessário. Atualmente as mulheres do campo podem aposentar aos 55 anos – os homens, aos 60 –, e o tempo de contribuição exigido para ambos os sexos é de pelo menos 15 anos.

DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS NA COMISSÃO DA PREVIDÊNCIA

Confira com quantas vagas cada partido ficou

PSL	5	PSC	1
PT	4	PMN	1
PP	3	Solidariedade	1
PR	3	Pode	1
PSD	3	Pros	1
MDB	3	PCdoB	1
PRB	3	Cidadania	1
PSDB	3	Avante	1
DEM	3	Patri	1
PSB	3	PV	1
PDT	2	Psol	1
PTB	1	Rede	1
		Novo	1

Antes da reunião com Rodrigo Maia, a líder do governo no Congresso, deputada Joice Hasselmann (PSL-SP), disse acreditar que haverá mudanças no texto, mas a reforma da Previdência não pode terminar “anoréxica”, referindo-se ao distúrbio alimentar que leva a uma excessiva perda de peso.

Se aprovada na comissão especial, a proposta de reforma da Previdência será analisada pelo Plenário da Câmara em dois turnos de votação. A aprovação exigirá pelo menos 308 votos. Caso isso aconteça, o texto seguirá para o Senado.



Mudanças

A Proposta de Emenda à Constituição 6/19 pretende reformar o sistema de Previdência Social para os trabalhadores do setor privado e para os servidores públicos de todos os Poderes e de todos os entes federados (União, estados e municípios). A idade mínima para aposentar será de 65 anos para os homens e 62 para as mulheres. Há regras de transição para os atuais contribuintes.

O texto retira da Constituição vários dispositivos que hoje regem a Previdência Social, transferindo a regulamentação para lei complementar. O objetivo, segundo o governo, é conter a diferença entre o que é arrecado pelo sistema e o montante usado para pagar os benefícios. Em 2018, o déficit previdenciário total – setores privado e público mais militares – foi de R\$ 266 bilhões.

Notícia retirada do sítio da Agência Câmara Notícias

NOTÍCIAS DO PODER JUDICIÁRIO

Auxílio-alimentação com coparticipação do empregado não tem natureza salarial

Nesse caso, fica configurado o caráter indenizatório do benefício.

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a natureza salarial do auxílio-alimentação recebido por um operador de uma empresa. No entendimento do colegiado, ficou comprovada a participação do empregado no custeio do benefício alimentar, o que configura a natureza indenizatória, e não salarial, dos valores recebidos.

Integração ao salário

Na reclamação trabalhista, o operador afirmou que havia recebido o auxílio-alimentação desde a admissão, em 1986, mas que a empresa jamais havia considerado tais parcelas como salário, argumentando ter aderido ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Segundo o empregado, porém, como sua contratação fora anterior à adesão da empresa ao PAT, a natureza salarial do auxílio deveria ter sido mantida. Também sustentou que, por força do artigo 458 da CLT, a habitualidade do recebimento permitiria a integração do benefício ao salário.

Com esses fundamentos, ele pediu a integração do auxílio-alimentação, do vale-cesta e do ticket-refeição ao salário e, por consequência, o pagamento das diferenças e das repercussões nas demais parcelas.

PAT - O Programa de Alimentação do Trabalhador, criado em 1976, é um programa governamental de adesão voluntária que busca estimular o empregador a fornecer alimentação nutricionalmente adequada aos empregados por meio da concessão de incentivos fiscais. Segundo a regulamentação do programa, as parcelas custeadas pelo empregador não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nem se configuram rendimento tributável dos empregados.

Natureza salarial

O juízo de primeiro grau julgou o pedido improcedente, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) entendeu que o fato de o empregado ter tido coparticipação de 2% no custeio do benefício de alimentação fornecido pela empresa desde o início da sua concessão não descaracteriza a natureza salarial da parcela. Com isso, condenou a empresa ao pagamento das parcelas pedidas pelo empregado.



Coparticipação

No julgamento do recurso de revista da empresa, a relatora, ministra Dora Maria da Costa, explicou que, de acordo com o artigo 458 da CLT, o chamado salário *in natura* constitui a contraprestação paga pelo empregador em razão do trabalho prestado, mediante o fornecimento habitual de utilidades que complementam o salário do empregado. “Logo, o fato de haver contribuição do empregado no custeio do benefício alimentar, instituído por meio de norma interna desde o início de sua concessão, afasta a natureza salarial da utilidade, uma vez que não é fornecida exclusiva e gratuitamente pelo empregador como contraprestação do serviço prestado pelo empregado”, ressaltou.

Segundo a ministra, o TST consolidou o entendimento de que a alimentação fornecida de forma não gratuita pelo empregador, mediante contribuição do empregado no custeio da parcela, descaracteriza a sua natureza salarial.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

TST afirma não haver questão constitucional em tema de horas de percurso

A decisão segue o entendimento do STF de que a matéria é fundada na interpretação da CLT.

O Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, confirmou o entendimento de que não há questão constitucional com repercussão geral no exame da validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas de deslocamento (*in itinere*) a menos da metade do tempo efetivamente gasto pelo empregado no seu trajeto até o local do trabalho, por se tratar de controvérsia de natureza infraconstitucional. Com isso, foi negado provimento ao agravo da empresa contra decisão do vice-presidente do TST, que havia negado seguimento ao recurso extraordinário por meio do qual a empresa pretendia levar o caso ao Supremo Tribunal Federal.

Entenda o caso

O acordo coletivo de trabalho previa o pagamento de 1h10min diários a título de horas *in itinere*. Em reclamação trabalhista, a empregada disse que saía de Jacarezinho (PR) para o local de trabalho, na região de Santa Cruz do Rio Pardo, no interior de São Paulo, e gastava cerca de quatro horas diárias nesse trajeto, feito em transporte fornecido pela empregadora.

A norma coletiva foi considerada inválida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que condenou a empresa ao pagamento das diferenças das horas de deslocamento. A decisão foi mantida pela Segunda Turma do TST.

STF

O Supremo Tribunal Federal, no exame de recurso extraordinário sobre a redução das horas *in itinere* por meio de acordo coletivo (RE 820729), havia concluído que não há questão constitucional com repercussão geral na matéria, pois se trata de questão fundada na interpretação da CLT e da Lei 10.243/2001 (Tema 762 da Tabela de Repercussão Geral do STF).

Posteriormente, o ministro Teori Zavascki (falecido), ao examinar o RE 895759, entendeu que a controvérsia se enquadrava no precedente de repercussão geral no Recurso Extraordinário 590415, em que o STF firmou a tese sobre a validade dos planos de demissão voluntária (PDVs) por se tratar de condição ajustada por meio de acordo coletivo (Tema 152 de Repercussão Geral).



Recurso extraordinário

Na tentativa de levar o caso ao STF, a empresa sustentou, no recurso extraordinário, que, com base na decisão do ministro Teori, há repercussão geral no tema a permitir o prosseguimento do recurso.

O vice-presidente do TST, ministro Renato de Lacerda Paiva, a quem cabe regimentalmente o exame da admissibilidade dos recursos extraordinários, no entanto, negou seguimento ao apelo. Ele assinalou que, apesar da decisão monocrática do ministro Teori, a repercussão geral foi afastada por manifestação do Plenário Virtual do STF e que, posteriormente, o ministro Roberto Barroso, a quem o recurso havia sido redistribuído, concluiu que a disciplina das horas *in itinere* por meio de instrumento coletivo não se relacionava à mesma matéria tratada no Tema 152 da Tabela de Repercussão Geral.

Ainda de acordo com o vice-presidente, o STF tem reafirmado em diversos julgados a inaplicabilidade do precedente relativo ao Tema 152 aos casos concretos que não tratem de renúncia genérica de direitos mediante adesão a PDV e tem ressaltado a especificidade da decisão proferida naquele caso, de natureza não vinculante e, portanto, não aplicável de maneira genérica às demais hipóteses que tratem das horas *in itinere* e da validade de norma coletiva que transaciona suas condições.

Órgão Especial

Contra o despacho em que o vice-presidente negou seguimento ao Recurso Extraordinário, a empresa interpôs o agravo regimental julgado pelo Órgão Especial, que confirmou o entendimento do vice-presidente.

No julgamento, o ministro Renato de Lacerda Paiva reiterou que, considerando a existência de decisão do Plenário Virtual do STF sobre a ausência de repercussão geral da matéria e da decisão em que o ministro Barroso afastou a identidade da regulação das horas de trajeto por norma coletiva ao Tema 152 da Tabela de Repercussão Geral, “*é forçoso concluir pela inadmissibilidade do recurso extraordinário*”, assinalando que “*não há questão constitucional no exame da validade de norma coletiva de trabalho que limita o pagamento de horas in itinere*”.

O voto foi seguido pela maioria.

Notícia extraída do sítio do TST

Indústria obtém validade de banco de horas não aprovado por sindicato

Apesar da recusa sindical, os empregados aprovaram o banco de horas em assembleia geral.

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho validou acordo que instituiu o banco de horas de uma empresa no período 2006/2007 sem a anuência do sindicato. Segundo os ministros, deve prevalecer a vontade expressa dos empregados de aceitar o banco de horas em assembleia geral assistida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), pelo Ministério do Trabalho e pelo próprio sindicato.

Banco de horas

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da região de Jacareí (SP), onde ocorreu o caso, participou das negociações sobre a adoção do banco de horas proposto pela empresa. Como houve divergências, a questão foi levada ao MPT e acertou-se com a empresa e o sindicato a realização de assembleia geral extraordinária para que os empregados votassem a modalidade de compensação de horas. Na votação, o banco foi aprovado.



Competência

Ao examinar o recurso de revista da União, o relator, ministro Cláudio Brandão, afirmou que não houve invasão da competência restrita do Poder Judiciário e ressaltou que o auditor exerceu sua atribuição dentro dos limites da lei, sem impossibilitar posterior análise judicial.

De acordo com o ministro, além de zelar pela correta aplicação das normas coletivas, compete ao auditor-fiscal do trabalho verificar a obediência à legislação e aplicar sanções em caso de descumprimento.

Em relação à matéria que deu origem ao auto de infração, o relator observou que, em decorrência do artigo 7º, alínea “a”, da Lei 605/1949, toda a remuneração de um dia de serviço – o que abrange o adicional noturno pago com habitualidade – repercute na remuneração do repouso semanal. Sobre a contribuição social e o FGTS recolhidos pelo empregador, a legislação também permite concluir que integra a base de cálculo dessas parcelas a repercussão do adicional noturno no RSR (artigos 15 e 23 da Lei 8.036/1990 e 2º da Lei Complementar 110/2001).

Por unanimidade, a Sétima Turma do TST manteve a autuação aplicada pelo auditor fiscal e considerou legítima a atribuição dele de lavrar autos de infração e impor multas quando concluir pela invalidade de norma coletiva.

Notícia extraída do sítio do TST

Empresa deve devolver descontos acima do salário nas verbas rescisórias

Determinação está na CLT.

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho determinou que uma empresa de Biguaçu (SC), devolva a um administrador de empresas os valores descontados indevidamente na rescisão do contrato de trabalho. De acordo com a CLT, as compensações a serem efetuadas no momento do encerramento do contrato não podem ultrapassar o valor de um mês de remuneração.

Desconto

Na reclamação trabalhista, o empregado disse que, a partir de janeiro de 2011, seus ganhos haviam sido reduzidos drasticamente com a suspensão, pela empresa, do pagamento de valores “por fora”, o que teria representado uma redução de até R\$ 7 mil na sua remuneração. Por isso, resolveu pedir demissão.

Conforme seu relato, na ocasião, o diretor financeiro da empresa o teria expressamente dispensado do cumprimento do aviso-prévio por ter obtido novo emprego. No entanto, na rescisão, foram descontados R\$ 12.158,45 a título não especificado nem justificado, identificado apenas como “*outros descontos*”. Segundo ele, “*curiosamente*”, era o valor exato que faltava para ter a rescisão zerada. Entre outros pedidos, ele pretendia converter a demissão em rescisão indireta e a devolução do desconto.

Festa de aniversário

A empresa, em sua defesa, negou que tivesse dispensado o administrador do cumprimento aviso-prévio. Disse ainda que, além dessa parcela, foram descontados valores relativos a uma compra em supermercado que o empregado tinha feito em nome dela, mas para uso na festa do aniversário dele.

Quitação

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de São José (SC) indeferiu o pedido de devolução dos valores, por entender que o empregado foi assistido por seu sindicato na assinatura do termo de rescisão e que não houve nenhuma ressalva quanto ao desconto.



Dissídios Individuais (SDI-1), em 2011, entende-se que compete ao empregador a prova da regularidade dos recolhimentos, “*independentemente de especificação, pelo empregado, do período da alegada falta ou diferença de recolhimento do FGTS*”, uma vez que é dele a obrigação de depositar a parcela.

Segundo o relator, a prova deve ser feita pela parte que tiver melhores condições para produzi-la. “*No caso, é a empresa, por lhe ser exigível manter guardada a documentação pertinente*”, explicou, ao lembrar que essa é a previsão da Súmula 461 do TST.

A decisão foi unânime.

Notícia extraída do sítio do TST

Nova versão do PJe traz melhorias para pessoas com deficiência visual

Visando garantir que o sistema seja totalmente acessível às pessoas com deficiência visual, a versão 2.3 do Processo Judicial Eletrônico (PJe) trouxe algumas novidades para tornar mais simples o uso da ferramenta por elas.

Com o apoio de servidores cegos do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (GO), o programa ganhou teclas de atalho que têm o objetivo de aperfeiçoar a acessibilidade dos usuários.

A técnica judiciária do TRT da 18ª Região Monique Rabelo, que é cega, vem ao CSJT durante uma semana por mês para testar os recursos de acessibilidade e sugerir melhorias. O servidor Rafael Carvalho, do CSJT, que também tem deficiência visual e atua na Coordenadoria Técnica do PJe (CTPJE), é um dos desenvolvedores da ferramenta e o responsável por atualizar o programa a partir das sugestões feitas por usuários.

De acordo com o coordenador nacional do PJe, juiz Fabiano Pfeilsticker, a versão 2.3 foi preparada para que os leitores de telas usados por pessoas cegas possam entender todos os elementos do programa. “*Toda a versão está sendo preparada para que uma pessoa com deficiência visual, guardadas as devidas limitações, seja capaz de operar plenamente o sistema*”, disse.

Notícia extraída do sítio do TST

Ministro suspende norma que admite que trabalhadoras grávidas e lactantes desempenham atividades insalubres

A exigência do documento sem justificativa gera o direito a indenização.

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), deferiu liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5938 para suspender norma que admite a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses.

A ação foi ajuizada no Supremo pela Confederação Nacional dos Trabalhadores.

O relator verificou que estão presentes no caso os requisitos da plausibilidade jurídica do direito e do perigo da demora, necessários para a concessão da cautelar.

