**NESTA SEÇÃO**

Informativo

**Fevereiro/2013**

Prezados (as) Senhores (as),

Para conhecimento, reproduzimos informações do TST, Consultor Jurídico e outros veículos de comunicação, referentes à área sindical - trabalhista.

**INFORMATIVO 002-13**

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL**

**DO BRASIL**

**SUPERINTENDÊNCIAS REGIONAIS**

**5ª REGIÃO FISCAL**

**DIVISÃO DE TRIBUTAÇÃO**

PÁG. 03

**Lei nº 14.945, de 14.01.2013**

PÁG. 03

**RESOLUÇÃO CNPC Nº 10/12**

PÁG. 04

**SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA No-**

**1.324, DE 23 DE JANEIRO DE 2013**

PÁG. 05

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 101, DE 25 DE JANEIRO DE 2013**

**(DOU de 28/01/2013 Seção I Pág. 73)**

PÁG. 07

**INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS Nº64, DE 31.01.2013 – ALTERA A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº45/INSS/PRES, DE 6 DE AGOSTO DE 2010.**

PÁG. 09

**PORTARIA CONJUNTA PGF/INSS Nº 06, DE 18 DE JANEIRO DE 2013**

PÁG. 10

**FONTES DE NOTÍCIAS**

**EMPRESA É CONDENADA POR EFETUAR REVITSA EM TRABALHADOR**

PÁG. 16

**EMPRESA É RESPONSABILIZADA OBJETIVAMENTE POR ACIDENTE COM TRABALHADORA**

PÁG. 17

**DECISÕES MOSTRAM PREOCUPAÇÃO DO TST COM FÉRIAS DOS TRABALHADORES**

PÁG. 18

**EUROPA AUTORIZA EMPRESA A RESTRINGIR EXPRESSÃO RELIGIOSA**

PÁG. 20

**13ª TURMA: DESVIO DE FUNÇÃO NÃO ACORRE EM CASO DE REESTRUTURAÇÃO DE EMPRESA**

PÁG. 21

**AGU DEIXARÁ DE RECORRER EM ACORDOS TRABALHISTAS**

PÁG. 22

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DO PERU DETERMINA REINTEGRAÇÃO DE MULHER DEMITIDA POR ESTAR GRÁVIDA**

PÁG. 22

**TURMA DETERMINA REVISÃO DE INDENIZAÇÃO DE 3 MILHÕES A JORNALISTA**

PÁG. 23

**GANHOS ALTOS NÃO AFASTAM GRATUIDADE DA JUSTIÇA**

PÁG. 24

**PROPOSTA AUTORIZA SINDICATO A FISCALIZAR RECOLHIMENTO DO FGTS**

PÁG. 24

**FOTOS DE FACEBOOK NÃO COMPROVAM INTERVALO INTRAJORNADA**

PÁG. 25

**ATRASO CONSTANTE DE SALÁRIO GERA DANO MORAL**

PÁG. 27

**É INCONSTITUCIONAL A COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO DE EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS**

PÁG. 27

**LISTA SUJA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO NÃO PERMITE DEFESA**

PÁG. 28

**440 MIL EMPRESAS PROCURARAM QUITAR DÉBITOS TRABALHISTAS**

PÁG. 29

**MULHER TEM LICENÇA PARA AMAMENTAR FILHO DE COMPANHEIRA**

PÁG. 30

**DOENÇA PREEXISTENTE OMITIDA EM SEGURO DE VIDA NÃO IMPEDE INDENIZAÇÃO SE NÃO FOI CAUSA DIRETA DA MORTE**

PÁG. 31

**ESTABILIDADE DA GESTANTE NÃO PODE SER RENUNCIADA PORQUE É DIREITO INDISPONÍVEL**

PÁG. 32

**INCLUSÃO EM LISTA DE TRABALHO ESCRAVO PODE RETROAGIR**

PÁG. 32

**INOVAÇÕES NA TRIBUTAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

PÁG. 33

**DANÇAR FUNK NO TRABALHO NÃO GERA JUSTA CAUSA**

PÁG. 34

**EXIGÊNCIA DE NOVO TRCT COMEÇA EM FEVEREIRO**

PÁG. 35

**PROJETO DE LEI: PROÍBE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ QUE NÃO ESTEJA CURSANDO ENSINO MÉDIO**

PÁG. 36

**PROJETO DE LEI: FLEXIBILIZA COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS**

PÁG. 37

**LEGISLAÇÃO: DEMISSÃO DE ALCÓOLATRA**

PÁG. 37

**LIMINAR DO STJ EXCLUI MRV DA LISTA DE TRABALHO ESCRAVO**

PÁG. 38

**SE FICALIZA PRODUÇÃO, EMPRESA É CREDORA SOLIDÁRIA**

PÁG. 39

**MTE ATUALIZA 60 OCUPAÇÕES NA CBO**

PÁG. 40

**GRAVAÇÃO TELEFÔNICA PROVA ATO DISCRIMINATÓRIO, DIZ TST**

PÁG. 41

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**09/01/2013**

**SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL**

**DO BRASIL**

**SUPERINTENDÊNCIAS REGIONAIS**

**5ª REGIÃO FISCAL**

**DIVISÃO DE TRIBUTAÇÃO**

SOLUÇÃO DE CONSULTA No 62, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012

ASSUNTO: Contribuições Sociais Previdenciárias

EMENTA: Compõe o salário-de-contribuição os valores pagos a título de intervalo intrajornada não gozado, não podendo daquele ser excluído por falta de previsão legal.

DISPOSITIVOS LEGAIS: Lei nº 8.212/1991, em seu art. 28;

Decreto nº 3.048/1999, art. 214, § 9º , V, "m"; Decreto-Lei nº.

5.452/1943, art. 71.

ANDRE MAURICIO SILVA VERAS

Chefe

Fonte: DOU de 09/01/2013 (nº 6, Seção 1, pág. 13)

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**15/01/2013**

**Lei nº 14.945, de 14.01.2013**

Revaloriza os pisos salariais mensais dos trabalhadores que especifica, instituídos pela Lei nº 12.640, de 11 de julho de 2007.

O Governador do Estado de São Paulo:

Faço saber que a Assembléia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º Os artigos 1º e 2º da Lei nº 12.640, de 11 de junho de 2007, passam a vigorar com a seguinte redação:

I - o artigo 1º:

"Art. 1º No âmbito do Estado de São Paulo, os pisos salariais mensais dos trabalhadores a seguir indicados ficam fixados em:

I - R$ 755,00 (setecentos e cinquenta e cinco reais), para os trabalhadores domésticos, serventes, trabalhadores agropecuários e florestais, pescadores, contínuos, mensageiros e trabalhadores de serviços de limpeza e conservação, trabalhadores de serviços de manutenção de áreas verdes e de logradouros públicos, auxiliares de serviços gerais de escritório, empregados não especializados do comércio, da indústria e de serviços administrativos, cumins, "barboys", lavadeiros, ascensoristas, "motoboys", trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais e trabalhadores não especializados de minas e pedreiras;

II - R$ 765,00 (setecentos e sessenta e cinco reais), para os operadores de máquinas e implementos agrícolas e florestais, de máquinas da construção civil, de mineração e de cortar e lavrar madeira, classificadores de correspondência e carteiros, tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, dedetizadores, vendedores, trabalhadores de costura e estofadores, pedreiros, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, de fabricação e confecção de papel e papelão, trabalhadores em serviços de proteção e segurança pessoal e patrimonial, trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem, garçons, cobradores de transportes coletivos, "barmen", pintores, encanadores, soldadores, chapeadores, montadores de estruturas metálicas, vidreiros e ceramistas, fiandeiros, tecelões, tingidores, trabalhadores de curtimento, joalheiros, ourives, operadores de máquinas de escritório, datilógrafos, digitadores, telefonistas, operadores de telefone e de "telemarketing", atendentes e comissários de serviços de transporte de passageiros, trabalhadores de redes de energia e de telecomunicações, mestres e contramestres, marceneiros, trabalhadores em usinagem de metais, ajustadores mecânicos, montadores de máquinas, operadores de instalações de processamento químico e supervisores de produção e manutenção industrial;

III - R$ 775,00 (setecentos e setenta e cinco reais), para os administradores agropecuários e florestais, trabalhadores de serviços de higiene e saúde, chefes de serviços de transportes e de comunicações, supervisores de compras e de vendas, agentes técnicos em vendas e representantes comerciais, operadores de estação de rádio e de estação de televisão, de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfica." (NR);

II - o artigo 2º:

"Art. 2º Os pisos salariais fixados nesta lei não se aplicam aos trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, salvo se inferiores ao valor fixado no inciso I do artigo 1º desta lei, bem como aos servidores públicos estaduais e municipais, e, ainda, aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei federal nº 10.097, de 19 de dezembro de 2001." (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, devendo produzir efeitos a partir de 1º de fevereiro de 2013.

Palácio dos Bandeirantes, 14 de janeiro de 2013.

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, aos 14 de janeiro de 2013.

Fonte: Diário Oficial do Estado de São Paulo, Poder Executivo, Seção I, vol. 123, nº 9, p. 1, 15.01.2013

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**23/01/2013**

**RESOLUÇÃO CNPC Nº 10/12**

Altera a Resolução nº 26, de 29 de setembro de 2008, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar, que dispõe sobre as condições e os procedimentos a serem observados pelas entidades fechadas de previdência complementar na apuração do resultado, na destinação e utilização de superávit e no equacionamento de déficit dos planos de benefícios de caráter previdenciário que administram, e dá outras providências.

O Presidente do Conselho Nacional de Previdência Complementar, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 5º da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, o art. 13 da Lei nº 12.154, de 23 de dezembro de 2009, e os arts. 2º e 4º do Decreto nº 7.123, de 3 de março de 2010, torna público que o Conselho, em sua 9ª Reunião Ordinária, realizada no dia 19 de dezembro de 2012,

Considerando o disposto nos arts. 3º, inciso III, 7º, 9º, caput, e 18, §§ 2º e 3º, da referida Lei Complementar,

Resolveu:

Art. 1º O art. 9º da Resolução nº 26, de 29 de setembro de 2008, do Conselho de Gestão da Previdência Complementar - CGPC, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 9º § 1º Observado o disposto no caput, a EFPC deverá adotar, além de outras hipóteses consideradas necessárias na avaliação da própria EFPC e do atuário responsável pelo plano:

I - tábua biométrica que gere expectativas de vida completa iguais ou superiores às resultantes da aplicação da Tábua AT-2000 Suavizada em 10% (dez por cento), observado o disposto nos subitens 2.1 e 4.8 do Regulamento Anexo à Resolução CGPC nº 18, de 2006; e

II - taxa máxima real de juros correspondente aos tetos estabelecidos no item 4 do Regulamento Anexo à Resolução CGPC nº 18, de 2006, reduzida em um ponto percentual, para cada um dos respectivos exercícios.

§ 2º Aplica-se o disposto nos incisos I e II aos processos submetidos à Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc que tenham como base os exercícios de 2013 e seguintes." (NR)

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor em 1º de janeiro de 2013.

GARIBALDI ALVES FILHO

Fonte: DOU; 23.01.2013

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**24/01/2013**

**SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA No-**

**1.324, DE 23 DE JANEIRO DE 2013**

Estabelece os procedimentos pertinentes aos Depósitos Judiciais e Extrajudiciais

referentes a contribuições previdenciárias administradas pela Secretaria

da Receita Federal do Brasil, seus levantamentos e dá outras providências.

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso da atribuição que lhe confere

o inciso III do art. 280 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela

Portaria MF nº 203, de 14 de maio de 2012, e tendo em vista o disposto na Lei nº 9.703, de 17 de

novembro de 1998, e nos arts. 369 a 371 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, resolve:

Art. 1º Os procedimentos pertinentes aos Depósitos Judiciais e Extrajudiciais referentes a

contribuições previdenciárias administradas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB), bem

como as rotinas para preenchimento da Guia de Depósitos Judiciais e Extrajudiciais, instituída pela

Resolução INSS/PR nº 669, de 3 de fevereiro de 1999, são os estabelecidos por esta Instrução Normativa.

§ 1º Os Depósitos de que trata esta Instrução Normativa deverão ser efetuados somente nas

agências da Caixa Econômica Federal (Caixa).

§ 2º Quando houver mais de um integrante na ação, o depósito será efetuado, à ordem e à

disposição do juízo, de forma individualizada em nome de cada contribuinte.

§ 3º O disposto nesta Instrução Normativa não se aplica às Guias da Previdência Social (GPS)

utilizadas para o pagamento regular das contribuições destinadas à Previdência Social.

Art. 2º A Guia de Depósitos Judiciais e Extrajudiciais, de que trata o art. 1º, será preenchida

pelo contribuinte/depositante, obrigatoriamente em 4 (quatro) vias, de acordo com o modelo constante do

Anexo I e com as instruções constantes do Anexo II desta Instrução Normativa, observada a natureza do

depósito se judicial ou extrajudicial.

§ 1º As vias da Guia de Depósitos Judiciais e Extrajudiciais terão as seguintes destinações:

I - documento de caixa;

II - controle dos depósitos na Caixa;

III - Vara da Justiça (onde tramita o processo) ou RFB; e

IV - contribuinte.

§ 2º No caso de depósito extrajudicial, a via destinada à RFB deverá ser encaminhada à unidade

da RFB onde se encontra o processo administrativo no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data de

autenticação do documento.

Art. 3º O produto dos depósitos acolhidos diariamente deverá ser recolhido à Conta Única do

Tesouro Nacional, pela Caixa, nos mesmos prazos e condições estabelecidos para o recolhimento do

produto da arrecadação de receitas federais.

Art. 4º Fica aprovada a Guia de Levantamento de Depósito Previdenciário (GLD-Prev), conforme

modelo constante do Anexo III desta Instrução Normativa, a ser utilizada pela RFB para ciência

à Caixa da decisão administrativa, devendo ser preenchida de acordo com as instruções dispostas no

Anexo IV desta Instrução Normativa.

Parágrafo único. A GLD-Prev será preenchida pela unidade da RFB em 2 (duas) vias, que terão

a seguinte destinação:

I - Caixa; e

II - unidade da RFB emissora da GLD-Prev, para fins de juntada ao processo correspondente.

Art. 5º A GLD-Prev deverá ser utilizada para autorizar a Caixa a devolver ao depositante o

saldo da conta de depósito extrajudicial a que faz jus, bem como para comunicar a sua transformação em

pagamento definitivo.

§ 1º A autorização prevista no caput será de competência do Delegado ou do Inspetor da

unidade da RFB onde tramita o processo administrativo.

§ 2º Na devolução do saldo total ou parcial do depósito ao depositante, a Caixa deverá informar

o valor correspondente no campo apropriado da GLD-Prev, e encaminhará cópia do recibo à unidade da

RFB emitente no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data da devolução do depósito.

§ 3º Na ocorrência de depósito extrajudicial indevido, por não existir contencioso administrativo

correspondente, o valor depositado poderá, mediante solicitação do depositante, ser devolvido pela

Caixa, por meio de emissão de GLD-Prev pela autoridade administrativa da unidade da RFB da

jurisdição do domicílio do depositante.

Art. 6º A devolução do saldo da conta de depósitos judiciais ou extrajudiciais será efetuada pela

Caixa, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas a partir do recebimento da ordem judicial ou da

GLD-Prev, acrescido de juros equivalentes à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e

Custódia (Selic) para títulos federais, acumulada mensalmente, calculados a partir do mês subsequente

ao da efetivação do depósito até o mês anterior ao de seu levantamento, e de juros de 1% (um por cento)

relativos ao mês em que estiver sendo efetivada a devolução.

Parágrafo único. A devolução será considerada efetivada na data em que a Caixa disponibilizar,

em favor do depositante, o valor correspondente conforme estabelecido no caput, não cabendo mais

nenhum acréscimo, inclusive na hipótese de o depositante, a seu critério, vir a receber o montante em

data posterior.

Art. 7º Na hipótese de decisão judicial ou administrativa em favor da RFB, a Caixa promoverá

a transformação do depósito em pagamento definitivo e a baixa em seus controles.

Art. 8º Os dados acerca dos levantamentos, incluindo as informações sobre as correspondentes

guias de depósitos, deverão ser consolidados pela Caixa em arquivo digital e enviados à RFB por

intermédio da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev) no prazo de 3

(três) dias úteis, contados a partir:

I - da data de ciência, por parte da Caixa, da ordem judicial ou administrativa, na hipótese de

levantamento referente à transformação total ou parcial do saldo da conta de depósito em pagamento

definitivo; e

II - da data do crédito, efetuado pela Secretaria do Tesouro Nacional (STN) na conta de reserva

bancária da Caixa, do valor correspondente aos levantamentos referentes às devoluções de depósitos aos

contribuintes.

Art. 9º A Caixa manterá controle sobre os valores depositados, devolvidos e transformados em

pagamento definitivo, por contribuinte e por processo, e deverá, relativamente aos valores depositados e

respectivos acréscimos de juros, tornar disponível o acesso aos registros para as unidades da RFB

responsáveis pelo acompanhamento, fiscalização e controle.

Parágrafo único. A responsabilidade pelos levantamentos indevidos será da Caixa, sujeitando-se

às sanções ou perdas pecuniárias decorrentes.

Art. 10. Aplica-se a esta Instrução Normativa, no que couber, os procedimentos estabelecidos

pela Instrução Normativa SRF nº 421, de 10 de maio de 2004.

Art. 11. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ALBERTO FREITAS BARRETO

OBSERVAÇÃO: Texto completo com os ANEXOS disponível em:

http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=24/01/2013&jornal=1&pagina=108&totalArquivos=176

e

http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=24/01/2013&jornal=1&pagina=109&totalArquivos=176

Fonte: D.O.U. – Seção 1 - Nº 17, 24 de janeiro de 2013, Páginas 108 e 109

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**28/01/2013**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA N.º 101, DE 25 DE JANEIRO DE 2013**

**(DOU de 28/01/2013 Seção I Pág. 73)**

Estabelece normas complementares para a verificação anual no ano de 2013.

O SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO substituto, no exercício de sua competência, prevista no art. 14, XIII do Decreto Nº.5.063, de 03 de maio de 2004, e considerando o disposto na Portaria Nº.1.086, de 08 de setembro de 2003, resolve:

Art. 1º Os Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego e a Coordenadora-Geral de Recursos promoverão verificação anual com objetivo de diagnosticar e mapear a situação das Seções ou Núcleos de Multas e Recursos e da Coordenação-Geral de Recursos, respectivamente, com vistas a ajustar o planejamento para o exercício seguinte, assim como fornecer um mapeamento da situação atual de cada unidade.

Art. 2º Os Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego e a Coordenadora-Geral de Recursos, nos seus âmbitos de atuação:

I - definirão a forma e o método de trabalho para realização da verificação, sujeitos a aprovação caso não se mostrem hábeis a fornecer o relatório com as informações obrigatórias do art.4º desta instrução;

II - fixarão o período de sua realização;

III - nomearão comissão e designarão servidores para os trabalhos;

IV - estabelecerão o prazo para apresentação do relatório pela comissão;

V - avaliarão a conveniência ou não da suspensão do atendimento ao público durante a verificação.

Parágrafo Único. Na hipótese de suspensão do atendimento ao público, deverão ser afixados avisos a respeito da suspensão também dos prazos processuais, bem como informado o respectivo período no campo próprio do sistema informatizado, para controle automático dos prazos.

Art. 3º Caso a forma de verificação adotada pela Superintendência inclua inserção de dados em sistema informatizado gerenciado pela SIT, a solicitação de habilitação para acesso de servidores deverá ser feita com antecedência de 10 (dez) dias do início dos trabalhos à CGR.

Art. 4º O relatório de verificação anual deverá ser encaminhado à Secretaria de Inspeção do Trabalho impreterivelmente até o dia 06 de setembro de 2013, para fins de viabilizar o planejamento para o exercício seguinte.

§ 1º A fim de garantir a observância ao disposto no caput deste artigo, a verificação anual deverá ser finalizada até o dia 30 de agosto de 2013, data final improrrogável.

§ 2º O relatório da Verificação Anual deve apresentar, obrigatoriamente:

I - Quantificação de processos em trâmite;

II - Listagem com identificação dos processos de autos de infração e notificações de débito em trâmite, mediante número de protocolo e do documento que o inicia, assim como da fase real em que se encontram, conforme codificação padrão do sistema de Controle de Processos em Verificação Anual - CPVA, indicado no anexo desta IN.

§ 3º Considerando o volume de informações de que trata o § 2º deste artigo, admite-se que sejam fornecidas em meio eletrônico, como anexo ao relatório principal.

Art 5º. Durante a verificação anual, a regional deverá assinalar processos que requeiram trâmite prioritário, planejando ações estratégicas para tratá-los, sobretudo em relação àqueles originados de ações fiscais em que se constate a existência de trabalho em condição análoga à de escravo, conforme art.16 da Instrução Normativa nº 91, de 05 de outubro de 2011, assim como os decorrentes da ação prevista na Portaria nº.195, de 26 de janeiro de 2012, conforme o disposto em seu art.7º.

Art.6º Deverá ser encaminhado pelo Superintendente à SIT, até o dia 05 de fevereiro de 2013, por meio de memorando transmitido via mensagem eletrônica (cgr.sit@mte.gov.br), as decisões relativas aos incisos I e II do art. 2º desta Portaria.

§ 1º. Caso não seja recebida proposta até a data prevista no caput, a SIT definirá a forma e prazos para implementação da verificação anual na Superintendência, priorizando sua realização durante o primeiro semestre do ano.

§ 2º O calendário e a forma de realização da verificação anual será divulgado em 15 de fevereiro de 2013, a partir da consolidação das definições previstas no caput e no § 1º deste artigo, conforme o caso.

Art. 7º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA

ANEXO I

Código Descrição

10 PROCESSO DE AI AGUARDANDO CIÊNCIADA AUTUAÇÃO

11 PROCESSO DE AI AGUARDANDO DEFESA

12 PROCESSO DE AI AGUARDANDO ANÁLISE

13 PROCESSO DE AI AGUARDANDO DECISÃO

14 PROCESSO DE AI AGUARDANDO NOTIFICAÇÃO DE DECISÃO

15 PROCESSO DE AI AGUARDANDO PAGAMENTO DE MULTA

16 PROCESSO DE AI AGUARDANDO ENVIOPARA SIT/CGR

17 PROCESSO DE AI AGUARDANDO ENVIO PARA A PFN

18 PROCESSO DE AI AGUARDANDO ENVIO PARA ARQUIVO

19 PROCESSOS DE AI SOBRESTADOS

20 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO CIÊNCIA DA LAVRATURA

21 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO DEFESA

22 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO ANÁLISE

23 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO DECISÃO

24 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO NOTIFICAÇÃO DE DECISÃO

25 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO RECOLHIMENTO DE DÉBITO

26 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO ENVIO PARA SIT/CGR

27 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO ENVIO PARA A CAIXA

28 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO ENVIO PARA ARQUIVO

29 PROCESSO DE NFGC/NFRC SOBRESTADOS

30 OUTROS

31 TRAMITAÇÃO ENCERRADA

40 PROCESSO DE AI AGUARDANDO ANÁLISE - CGR

41 PROCESSO DE AI AGUARDANDO DECISÃO - CGR

42 PROCESSO DE AI AGUARDANDO PUBLICAÇÃO - CGR

43 PROCESSO DE AI AGUARDANDO ENVIO PARA DRT - CGR

44 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO ANÁLISE - CGR

45 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO DECISÃO - CGR

46 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDOPUBLICAÇÃO - CGR

47 PROCESSO DE NFGC/NFRC AGUARDANDO ENVIO PARA DRT - CGR

50 AGUARDANDO DESPACHO - CGR

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**28/01/2013**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA INSS Nº 64, DE 31.01.2013 – ALTERAÇÃO A INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 45/INSS/PRES, DE AGOSTO DE 2010.**

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e

Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

O Presidente do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, no uso das atribuições que lhe confere

o art. 26 do Decreto nº 7.556, de 24 de agosto de 2011,

Considerando a necessidade de estabelecer rotinas para agilizar e uniformizar a análise dos

processos de reconhecimento, de manutenção e de revisão de direitos dos beneficiários da

Previdência Social, para melhor aplicação das normas jurídicas pertinentes, com observância dos

princípios estabelecidos no art. 37 da Constituição Federal de 1988,

Resolve:

Art. 1º A Instrução Normativa nº 45/INSS/PRES, de 6 de agosto de 2010, passa a vigorar com as

seguintes alterações, acrescentando-se os arts. 278-A e 281-A e dando-se nova redação aos arts.

275, 277, 278 e 286:

"Art. 275. ......

.....

Parágrafo único. No caso de indeferimento de perícia inicial (AX-1) poderá ser interposto recurso à

Junta de Recursos da Previdência Social - JRPS, no prazo de trinta dias contados da comunicação

da conclusão contrária." (NR)

"Art. 277. ......

.....

§ 4º No caso de indeferimento de do Pedido de Prorrogação - PP, previsto no § 2º, poderá ser

interposto recurso à JRPS, no prazo de trinta dias contados da comunicação da conclusão contrária."

(NR)

"Art. 278. Sem prejuízo do disposto no parágrafo único do art. 274, da conclusão médico-pericial

contrária à existência de incapacidade laborativa caberá Pedido de Reconsideração - PR.

§ 1º O PR será apreciado por meio de novo exame médico pericial em face da apresentação de

novos elementos por parte do segurado, podendo ser realizado por qualquer perito médico, inclusive

o responsável pela avaliação anterior.

§ 2º O prazo para apresentação do PR é de até trinta dias, contados:

I - da data de realização do exame de conclusão contrária, nos casos de perícia inicial; II - do dia seguinte à Data da Cessação do Benefício - DCB, ressalvada a existência de PP não

atendido ou negado;

III - da data da realização do exame da decisão contrária do PP, quando a perícia for realizada após

a DCB; e

IV - do dia seguinte à Data da Cessação do Benefício - DCB, quando a perícia de PP for realizada

antes da DCB.

§ 3º Não caberá interposição de PR de decisão denegatória de outro PR.

§ 4º No caso de indeferimento do PR poderá ser interposto recurso à JRPS, no prazo de trinta dias

contados da comunicação da conclusão contrária." (NR)

"Art. 278-A. Nos casos em que for constatada a incapacidade decorrente de doença diversa da

geradora do benefício objeto do PR ou PP, com modificação do Código Internacional de Doenças -

CID, da Data do Início da Doença - DID, e da Data do Início da Incapacidade - DII, justificando-se

em campo próprio, a razão da mudança, deve-se observar:

I - se a DID e a DII forem menores ou iguais à DCB e desde que atendida a exigência de carência, o

benefício será restabelecido;

II - se a DII for maior que a DCB e desde que atendida a exigência administrativa de carência, o PR

ou PP será transformado em requerimento de novo benefício; e

III - se a DID e a DII forem maiores que a DCB e não atendido o requisito de carência, o PR ou PP

será transformado em requerimento de novo benefício, o qual será indeferido por falta de período de

carência."

"Art. 281-A. Somente poderá ser realizado novo requerimento de benefício por incapacidade após

trinta dias, contados da Data da Realização do Exame Inicial Anterior - DRE, ou da Data da

Cessação do Benefício - DCB, ou da Data da Cessação Administrativa - DCA, conforme o caso."

"Art. 286. O benefício de auxílio-doença será suspenso quando o segurado deixar de submeter-se a

exames médico-periciais, a tratamentos e a processo de reabilitação profissional proporcionados

pela Previdência Social, exceto a tratamento cirúrgico e a transfusão de sangue, devendo ser

restabelecido a partir do momento em que deixar de existir o motivo que ocasionou a suspensão,

desde que persista a incapacidade.

§ 1º Para os fins previstos no caput, o setor responsável pela Reabilitação Profissional comunicará

ao setor de benefícios as datas da ocorrência da recusa ou abandono do Programa de Reabilitação

Profissional, bem como a data de retorno ao mesmo, para fins de suspensão, cessação ou

restabelecimento do benefício, conforme o caso.

§ 2º O benefício poderá ser reativado desde que se comprove documentalmente a ocorrência de fato

imprevisível e inevitável - caso fortuito ou força maior - capaz de justificar o não comparecimento e

restar comprovada a incapacidade desde a data da suspensão do benefício, observada a prescrição

quinquenal." (NR)

Art. 2º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Fonte: Diário Oficial da União, Seção 1, Edição 23, p. 61, 01/02/2013

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**01/02/2013**

**PORTARIA CONJUNTA PGF/INSS Nº 06, DE 18 DE JANEIRO DE 2013 - DOU DE 01/02/2013**

**Dispõe sobre as ações regressivas previdenciárias.**

O PROCURADOR-GERAL FEDERAL, no uso da competência de que trata os incisos I e VIII do § 2º do art. 11 da Lei nº 10.480, de 2 de julho de 2002 e o PROCURADOR-CHEFE DA PROCURADORIA FEDERAL ESPECIALIZADA JUNTO AO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 27 do anexo I do Decreto nº 7.556, de 24 de agosto de 2011, e tendo em vista o disposto nos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, 6º, 7º, XXVIII, 194 ao 196 da Constituição Federal, nos artigos 186 e 927 do Código Civil, nos artigos 120 e 121 da Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, e as disposições do Código de Trânsito Brasileiro e do Código Penal, resolvem:

Art. 1º Disciplinar critérios e procedimentos relativos ao ajuizamento de ações regressivas previdenciárias pela Procuradoria-Geral Federal - PGF no exercício da representação do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 2º Considera-se ação regressiva previdenciária para os efeitos desta portaria conjunta a ação que tenha por objeto o ressarcimento ao INSS de despesas previdenciárias determinadas pela ocorrência de atos ilícitos.

Art. 3º Consideram-se despesas previdenciárias ressarcíveis as relativas ao pagamento, pelo INSS, de pensão por morte e de benefícios por incapacidade, bem como aquelas decorrentes do custeio do programa de reabilitação profissional.

Art. 4º Compreendem-se por atos ilícitos suscetíveis ao ajuizamento de ação regressiva os seguintes:

I - o descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho que resultar em acidente de trabalho;

II - o cometimento de crimes de trânsito na forma do Código de Trânsito Brasileiro;

III - o cometimento de ilícitos penais dolosos que resultarem em lesão corporal, morte ou perturbação funcional;

Parágrafo único. Consideram-se normas de saúde e segurança do trabalho, dentre outras, aquelas assim definidas na Consolidação das Leis do Trabalho, as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, normas de segurança afetas à atividade econômica, normas de segurança relativas à produção e utilização de máquinas, equipamentos e produtos, além de outras que forem determinadas por autoridades locais ou que decorrerem de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Art. 5º Do exame concreto de fatos e dos correspondentes argumentos jurídicos, outras hipóteses de responsabilização, incluindo crimes na modalidade culposa, poderão dar ensejo ao ajuizamento de ação regressiva.

Parágrafo único. O ajuizamento de ação regressiva nos casos de que trata este artigo dependerá de manifestação do respectivo órgão de execução da - PGF, que emitirá nota conclusiva e submeterá o caso à prévia avaliação da Coordenação-Geral de Cobrança e Recuperação de Créditos - CGCOB, estando ainda condicionado o ajuizamento à concordância da PFE-INSS.

**CAPÍTULO II**

**DO PROCEDIMENTO DE INSTRUÇÃO PRÉVIA - PIP**

Art. 6º O procedimento de instrução prévia - PIP compreende o levantamento das informações, documentos previdenciários e constituição de prova da ocorrência dos ilícitos tratados nesta portaria, com vistas ao eventual ajuizamento da ação regressiva.

Art. 7º O PIP será instaurado pelos órgãos de execução da PGF:

I - de ofício, em razão do conhecimento direto do caso;

II - mediante provocação interna, através de expedientes encaminhados pela CGCOB;

III - mediante provocação externa, decorrente do recebimento de representações e documentos provenientes de particulares ou órgãos públicos.

Art. 8º Cabe ao órgão de execução da PGF do local dos fatos instaurar e concluir o PIP.

Art. 9º A instauração ocorrerá por meio de portaria interna e a finalização por meio de nota, que deverá concluir pelo:

I - ajuizamento da ação regressiva; ou

II - não ajuizamento da ação regressiva, que se dará nos casos de:

a) não comprovação ou ausência de ato ilícito;

b) não comprovação ou ausência de dolo ou culpa;

c) não existência de nexo de causalidade entre a ação ou omissão ilícita e o evento que gerou a concessão de benefício previdenciário; ou

d) não concessão de benefício.

§ 1º Concluído o PIP sem o ajuizamento de ação regressiva em função da não concessão de benefício, o procurador federal responsável deverá solicitar ao INSS que realize marcação nos cadastros da vítima em sistemas específicos, para efeito de posterior informação ao órgão de execução da PGF a respeito de eventual concessão de benefício, fato que determinará a reabertura do procedimento.

§ 2º Estando pendente a concessão de benefício, inclusive nos casos de indeferimento discutido em instâncias recursais administrativas ou em instâncias judiciais, o PIP será sobrestado após a conclusão da instrução relativamente à conduta ilícita.

§ 3º Quando necessário e sem prejuízo do imediato ajuizamento da ação regressiva, o procurador federal responsável solicitará ao INSS, por meio eletrônico, a correção da espécie do benefício concedido, anexando-se a respectiva cópia ao PIP.

Art. 10. O PIP será formalizado com registro de Número Único de Protocolo - NUP e cadastramento no Sistema Integrado de Controle das Ações da União - SICAU.

Art. 11. Os órgãos de execução da PGF terão o prazo de 30 dias para instaurar o procedimento a partir do conhecimento dos fatos ou recebimento de provocação interna ou externa, e até 180 dias para conclusão após a instauração.

Parágrafo único. Os prazos fixados no caput poderão ser prorrogados, justificadamente e por meio de cota, mediante solicitação ao núcleo de cobrança da respectiva Procuradoria Federal no Estado ou Procuradoria Regional Federal.

Art. 12. Serão priorizados os PIP´s na ordem abaixo:

I - Quanto ao evento:

a) acidentes de trabalho;

b) acidente de trânsito;

c) demais fatos.

II - Quanto às consequências:

a) morte;

b) invalidez;

c) incapacidade decorrente de lesão ou doença envolvendo mais de uma vítima;

d)incapacidade decorrente de lesão ou doença de natureza grave.

Art. 13. As informações previdenciárias deverão ser obtidas mediante acesso aos sistemas previdenciários, e os documentos não disponíveis nos sistemas deverão ser solicitados diretamente ao INSS.

§ 1º Dos sistemas previdenciários, além dos dados básicos de concessão, de manutenção e histórico de créditos pelos valores brutos, deverão ser extraídas as seguintes informações:

I - no caso de pensão por morte: qualificação do segurado instituidor, dos dependentes e dados de eventual desdobramento do benefício;

II - no caso de benefício por incapacidade: qualificação do segurado, histórico médico e, no caso de acidente de trabalho, extrato da Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT.

§ 2º Na hipótese de reabilitação profissional, deverão ser comprovadas as despesas realizadas mediante cópias dos procedimentos de aquisição de bens e serviços, e documentos de disponibilização ao segurado, bem como avaliada a expectativa de despesas futuras.

Art. 14. As provas da ocorrência do ato ilícito poderão ser obtidas, sem prejuízo de outros modos determinados pelas circunstâncias dos fatos, da seguinte forma:

I - no caso de acidente de trabalho, preferencialmente:

a) por encaminhamento espontâneo, ou mediante solicitação, de laudo de análise de acidente à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da localidade;

b) por solicitação aos órgãos do Ministério Público Estadual ou do Distrito Federal e Territórios, Ministério Público do Trabalho, Polícia Civil, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Saúde e Segurança do Trabalho - FUNDACENTRO, Sindicatos e outras en-tidades que porventura disponham de elementos probatórios;

c) por meio de pesquisas e requerimentos aos órgãos ju-risdicionais da Justiça dos Estados ou Distrito Federal e Territórios, ou da Justiça do Trabalho a respeito de eventuais ações de indenização;

II - nos casos de crimes de trânsito, preferencialmente:

a) por encaminhamento espontâneo, ou mediante solicitação, de denúncias ao Ministério Público dos Estados ou do Distrito Federal e Territórios;

b) por encaminhamento espontâneo, ou mediante solicitação, de laudos e documentos aos órgãos responsáveis pela regulamentação e fiscalização do trânsito, bem como a polícia civil;

c) por meio de pesquisas e requerimentos aos órgãos jurisdicionais a respeito de eventuais ações de indenização;

III - nos demais casos, preferencialmente:

a) por encaminhamento espontâneo, ou mediante solicitação, de denúncias ao Ministério Público dos Estados ou do Distrito Federal e Territórios;

b) por meio de pesquisas e requerimentos aos órgãos jurisdicionais a respeito de eventuais ações de indenização;

Parágrafo único. Relativamente ao inciso I, os procuradores federais oficiantes na execução fiscal trabalhista deverão encaminhar aos órgãos responsáveis pelas ações regressivas previdenciárias as decisões judiciais de que tomarem conhecimento quando estas resultarem em condenação por descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho.

**CAPÍTULO III**

**DO AJUIZAMENTO**

Art. 15. A ação regressiva será proposta quando estiverem presentes os elementos suficientes de prova da ocorrência do ato ilícito, da culpabilidade, do nexo causal e da realização de despesas previdenciárias.

Art. 16. A ação será ajuizada perante a Justiça Federal no foro do domicílio do réu.

§ 1º Quando o réu for pessoa jurídica e possuir estabelecimentos em lugares diferentes, o ajuizamento deverá ser realizado no foro do domicílio do estabelecimento onde tiver ocorrido o ato ilícito.

§ 2º Quando houver vários réus, será ajuizada a ação no foro do local do ilícito.

§ 3º Quando houver vários réus sem que nenhum deles tenha domicílio no local do ilícito, deverá será ajuizada a ação, preferencialmente, perante o foro daquele que tiver o domicílio mais próximo.

Art. 17. O órgão de execução do local do ajuizamento será responsável pela elaboração da petição inicial.

§ 1º No caso de o órgão de execução da PGF responsável pelo ajuizamento entender pela necessidade de complementação do procedimento, deverá encaminhá-lo à origem para adequação.

§ 2º Não havendo concordância quanto ao pedido de complementação de instrução, o processo deverá ser encaminhado ao núcleo de cobrança da respectiva PF ou PRF, com manifestação fundamentada, que decidirá a divergência.

§ 3º Na hipótese de o procurador federal responsável concluir pelo não ajuizamento, a nota conclusiva será submetida à aprovação de sua chefia imediata. No caso de não aprovação, o caso será submetido ao núcleo de cobrança da Procuradoria Federal-PF ou Procuradoria-Regional Federal-PRF respectiva, que decidirá a divergência.

§ 4º Na hipótese de o órgão de execução da PGF responsável pelo ajuizamento discordar da conclusão do procedimento do órgão de origem, deverá submeter o caso à decisão da respectiva PF ou PRF, com manifestação fundamentada.

§ 5º Os conflitos entre órgãos de execução subordinados a Procuradorias Regionais Federais distintas serão dirimidos pela CGCOB.

Art. 18. Havendo mais de um responsável pelo ato ilícito, o pólo passivo da ação regressiva será composto em litisconsórcio, formulando-se pretensão expressa no sentido da condenação solidária dos autores do dano.

Parágrafo único. A definição dos responsáveis deverá levar em conta as condutas imputadas a empregadores, tomadores de serviço, contratantes e cedentes de mão-de-obra e órgãos públicos para os quais, direta ou indiretamente, o segurado trabalhava.

Art. 19. A petição inicial deverá detalhar minuciosamente o ato ilícito, a culpabilidade, o nexo causal, e o dano, este caracterizado pelas despesas previdenciárias ocorridas e por ocorrer.

§ 1º Deverão ser enfatizadas as conclusões técnicas acerca do ato ilícito, com detalhamento das normas de saúde e segurança do trabalho, normas do código de trânsito, dispositivos do Código Penal, dentre outras, evitando-se meras remissões a documentos anexos.

§ 2º Não havendo a exata dimensão das despesas a serem realizadas com eventual processo de reabilitação profissional, far-se-á uso da possibilidade de elaboração de pedido genérico nos termos do inciso II do art. 286 do CPC.

Art. 20. O pedido de reparação deve ser integral, compreendendo:

I - prestações vencidas, atualizadas mediante a utilização dos valores brutos das mensalidades, empregando-se a taxa do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia - SELIC, pela variação a partir do mês do pagamento;

II - prestações vincendas a serem pagas mensalmente ou de forma integral.

III - verbas sucumbenciais.

Parágrafo único. No caso de pagamento de prestações vincendas, deverá ser requerida a garantia de caução real ou fidejussória.

Art. 21. O valor da causa deverá corresponder ao total das despesas realizadas até o ajuizamento e o correspondente a uma prestação anual, que compreende a 12 parcelas mensais e ao abono anual.

Art. 22. Após ajuizamento a ação regressiva deverá ser cadastrada no SICAU, observados os parâmetros definidos pela CGCOB.

Art. 23. As importâncias recebidas por meio das ações regressivas deverão ser recolhidas por meio de guia de arrecadação com códigos específicos.

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 24. Incumbe à PFE-INSS e à CGCOB:

I - providenciar o acesso a todos os procuradores federais responsáveis pelas ações regressivas aos sistemas PLENUS, CNIS e SUIBE do INSS, ao sistema INFORMAR da Secretaria da Receita Federal, e ao sistema INFOSEG do Ministério da Justiça, a fim de viabilizar a realização de pesquisas estratégicas e estatísticas para subsidiar as atividades tratadas nesta portaria; e,

II - realizar levantamento semestral de benefícios oriundos de acidentes de trabalho, observada a ordem de prioridades estabelecida no art. 12.

Parágrafo único. O resultado dos levantamentos do inciso II serão encaminhados à CGCOB, que procederá à distribuição das atividades pelos respectivos núcleos de cobrança de cada PRF.

Art. 25. A CGCOB procederá à orientação técnica dos órgãos de execução da PGF no que se refere às ações regressivas, em articulação com o Departamento de Contencioso e com a PFE/INSS.

Art. 26. No prazo de 30 dias da publicação desta portaria será constituído Núcleo de Estudos de Ações Regressivas Previdenciárias - NEARP, composto por quatro membros designados pela PFE-INSS e outros quatro pela CGCOB, destinado à realização de estudos estatísticos, ao desenvolvimento de teses e rotinas, monitoramento de acordos de cooperação técnica e acompanhamento de resultados.

§ 1º O NEARP será coordenado pelo Chefe da Divisão de Gerenciamento de Execuções Fiscais Trabalhistas e Ações Regres-sivas - DIGETRAB da CGCOB.

§ 2º A composição do núcleo será formalizada em ato con-junto da PFE-INSS e da CGCOB.

Art. 27. Os órgãos de execução da PGF designarão, sempre que possível, procuradores federais para atuar especificamente na instrução e ajuizamento das ações regressivas previdenciárias.

Parágrafo único. A PFE-INSS poderá indicar procuradores federais em exercício em suas unidades para colaborar com os demais órgãos de execução da PGF responsáveis pelas ações regressivas previdenciárias, sob a coordenação destes.

Art. 28. Os órgãos de execução da PGF deverão comunicar mensalmente à CGCOB, por meio eletrônico, o ajuizamento de ações regressivas, o respectivo trâmite atualizado, as decisões de natureza cautelar, sentenças, recursos e acórdãos.

Art. 29. Os recursos terão acompanhamento prioritário junto aos Tribunais Regionais e Superiores mediante comunicação do órgão de origem.

Art. 30. Os órgãos de execução da PGF adotarão as medidas necessárias à celebração de acordos de cooperação técnica perante os órgãos do Ministério Público Estadual ou do Distrito Federal e Territórios e do Trabalho, Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, Tribunais Regionais do Trabalho, e outros órgãos de âmbito regional ou local, com o objetivo de viabilizar as atividades previstas nesta portaria.

Art. 31. A CGCOB divulgará semestralmente as estatísticas relativas aos procedimentos de instrução prévia e às ações regressivas.

Art. 32. No que se refere a eventuais acordos a serem realizados às ações regressivas, deverão ser observadas as seguintes diretrizes:

I - aplica-se o art. 37-B da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002 ao parcelamento do crédito pretendido por meio das ações regressivas;

II - aplicam-se os limites de alçada constantes da Portaria PGF que regulamenta a realização de acordos em processo judiciais;

III - os honorários advocatícios poderão ser objeto de parcelamento;

IV - havendo opção pelo recolhimento mensal das parcelas vincendas, deverá ser exigida adequada garantia, real ou fidejussória;

V - parcelas vencidas e vincendas deverão ser atualizadas pela SELIC, devendo ser avaliado o interesse em eventual recurso quando decisão judicial vier a fixar critério diverso;

Art. 33. Ficam revogadas a Portaria Conjunta PFE-INSS e CGCOB nº 1, de 20 de janeiro de 2009 e a Orientação Interna Conjunta PFE-INSS e CGCOB nº 1, de 9 de fevereiro de 2009.

Art. 34. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARCELO DE SIQUEIRA FREITAS

Procurador-Geral Federal

ALESSANDRO A. STEFANUTTO

Procurador-Chefe da PFE-INSS

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**07/01/2013**

**EMPRESA É CONDENADA POR EFETUAR REVITSA EM TRABALHADOR**

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná condenou a empresa WMS Supermercados do Brasil Ltda. a indenizar, por danos morais, um trabalhador que era submetido a revistas após o expediente. O valor da condenação foi de R$ 15.000,00.

O autor alegou, na petição inicial, que sofreu inúmeros constrangimentos durante o vínculo empregatício. Afirmou que era obrigado a passar diariamente por uma revista: devia puxar a perna das calças até a altura do joelho, revirar os bolsos para fora, erguer a camisa e arregaçar suas mangas, abrir a jaqueta, ou até mesmo retirá-la para averiguação.

A ré admitiu que realizava revista nos pertences dos empregados (bolsas e sacolas), mas sem que houvesse contato físico entre o segurança e o trabalhador. Segundo consta de sua defesa, o procedimento “era feito em todo empregado, indiscriminadamente, e de forma discreta, sem qualquer violação de intimidade ou desrespeito”. Destacou, ainda, que a revista está inserida no poder de fiscalização do empregador, o que afasta a ideia de que constitui prática lesiva ao empregado.

A desembargadora relatora, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, esclarece que “o conceito de ‘revista íntima’ é impreciso e não encontra ainda na doutrina e na jurisprudência uma satisfatória delimitação. De qualquer forma, no entendimento deste Colegiado a sua caracterização não requer medidas extremas, como toque físico ou imposição de nudez total ou parcial. Basta a exposição de pertences do trabalhador ou a verificação em bolsas, ou mesmo em armários em que costuma guardar seus objetos pessoais, no local de trabalho”.

Segundo a magistrada, a prática das revistas, ainda quando ocorra mediante amostragem, com ou sem contato físico - exceto em raras ocasiões em que envolvam segurança pública - revela-se sempre constrangedora, discriminatória e inaceitável, “por expor o trabalhador à desconfiança prévia do empregador. Nessas circunstâncias recai sobre o trabalhador acusação que, embora silenciosa, é capaz de afetar profundamente os seus sentimentos de honra e dignidade. Revistas pessoais no trabalho, exceto quando devidamente justificadas por relevante interesse público, são ofensivas, especialmente quando se considera que o trabalhador não dispõe de meios de recusa no ambiente onde prepondera o poder do empregador. Essa espécie de submissão fere, sem dúvida, o decoro e a dignidade, de forma que a preocupação do empregador de proteger o patrimônio não justifica o detrimento de sentimentos e valores dos empregados”.

Para a desembargadora, o argumento da ré de que as revistas foram apenas visuais, em nada modifica o entendimento exposto. O que se discute é o alcance do poder de fiscalização da empresa e as restrições que devem ser impostas aos meios de que se utiliza para proteger seu patrimônio. Mesmo que apenas visuais, “as revistas contêm riscos potenciais de danos. Estes se manifestam pelo abalo que o indivíduo experimenta em seus sentimentos íntimos, seja pelo simples sentimento de desconfiança, pela exposição humilhante e vexatória, ou pelo sentimento de submissão extrema ao empregador. O bem patrimonial passa a se sobrepor ao bem maior, a pessoa humana. Sua honra e dignidade e os valores sociais e éticos, comuns ao homem médio que vive em sociedade, hoje assegurados na Lei Maior, acabam por ser relegados”. Conclui a desembargadora que em defesa de seu patrimônio “incumbia ao réu aparelhar-se com equipamentos de segurança, e não expor seus empregados a situação humilhante e vexatória de revista. O dano moral, portanto, é inconteste”.

Processo nº 2319-2011-678-09-00-2

Fonte:Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, por: Gilberto Bonk Junior (Ascom/TRT-PR); 07/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**14/01/2013**

**EMPRESA É RESPONSABILIZADA OBJETIVAMENTE POR ACIDENTE COM TRABALHADORA**

Uma empresa de prestação de serviços que contratou automóvel para levar promotoras de venda a curso de treinamento em outra cidade foi responsabilizada objetivamente pelo acidente ocorrido no trajeto. A decisão, tomada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN), ficou mantida uma vez que a Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) não conheceu do recurso da empresa. Em julgamento realizado no último dia 12 de dezembro, a desembargadora convocada, Maria das Graças Laranjeiras (foto), concordou com o acórdão regional que decidiu que, ao locar o veículo, a empresa assumiu os riscos do ato e deve arcar com os prejuízos morais e materiais causados.

A trabalhadora que ajuizou a ação foi contratada pela In Foco Trabalho Temporário Ltda para prestar serviços como promotora de vendas à empresa Colgate Palmolive Ind. e Com. Ltda, junto às redes de supermercados da cidade de Natal (RN). Ela contou que, no primeiro dia de trabalho, foi convocada junto com outras meninas contratadas para fazer um treinamento na cidade de Recife (PE). Durante o trajeto, o veículo contratado pela In Foco para levar as promotoras se envolveu em um acidente que deixou a trabalhadora gravemente ferida, com fraturas expostas na perna esquerda, além de várias escoriações pelo corpo.

Após se submeter a cirurgia, buscou a Justiça do Trabalho. Alegou negligência das duas empresas e pediu indenização por danos morais, materiais e estéticos em decorrência de acidente de trabalho.

Em defesa, a In Foco alegou que as candidatas selecionadas na cidade de Natal se dirigiram à Recife para encontrar com outras candidatas para participar da última etapa do processo seletivo e só seriam contratadas após esse evento. Descreveu que prestou toda assistência que os acidentados precisavam e que a trabalhadora optou por utilizar o transporte oferecido. Relatou, ainda, que o acidente ocorreu pela má conservação da rodovia e que o motorista de um caminhão, ao desviar de um buraco na via, colidiu com o veículo contratado. Disse ainda que "embora não tenha concorrido para o acidente, nem tampouco a empresa de transporte que contratou teve culpa no episódio, prestou assistência às vítimas e arcou com o custo de exames, cirurgias e medicamentos não fornecidos pelo Estado."

Já a Palmolive pediu para ser excluída da lide, alegando que uma vez que não houve prestação de serviço por parte da trabalhadora, não poderia ser condenada subsidiariamente pelo acidente.

Sentença

O caso foi analisado pela 4ª Vara do Trabalho de Natal (RN) que concluiu que o pedido da trabalhadora era improcedente, uma vez não há previsão de responsabilidade objetiva do empregador que contrata terceiro para transportar seus empregados. "A contratação poderia ter sido feita por meio de companhia aérea, terrestre ou qualquer outra. Não há, pois, previsão legal de responsabilidade objetiva em tal caso. Diferente seria se contratasse transportador inidôneo, quando seria responsável pela contratação culposa, o que estaria dentro da responsabilidade subjetiva".

TRT

O TRT-21 discordou da decisão. Ao analisar o recurso interposto pela trabalhadora, concluiu que a empresa, ao resolver encaminhar a trabalhadora para outra cidade para participar do treinamento, em veículo por ela locado, assumiu os riscos do procedimento e, por isso, deveria arcar com os prejuízos morais e materiais causados, independentemente de ter contribuído para a ocorrência do acidente. Para o regional, a decisão de primeiro grau afastou a aplicação ao caso da teoria da responsabilidade civil objetiva, na forma prevista no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil.

Assim, condenou a empresa In Foco Trabalho Temporário pela responsabilidade objetiva do acidente e aplicou a responsabilidade subsidiária da empresa Colgate Palmolive Ind. e Com. Ltda. "Sendo certo que a trabalhadora viajava para participar de um treinamento a fim de prestar serviços para essa empresa, há que lhe ser imposta esta responsabilidade, nos termos do inciso IV, da Súmula nº 331 do colendo TST."

O total da indenização por danos morais, estéticos e materiais foi arbitrada em R$ 20.200.

TST

No Tribunal Superior do Trabalho a In Foco recorreu, sem sucesso, da decisão. O agravo de instrumento e o recurso de revista foram analisados pela desembargadora Maria das Graças Laranjeiras, convocada para integrar a Segunda Turma do TST, na sessão do dia 12 de dezembro.

A relatora do processo observou, conforme apresentado no acórdão regional, que a empresa embora não praticasse atividade de risco, equiparou-se ao transportador ao encaminhar seus empregados para curso de treinamento em veículo por ela locado, assumindo assim, os riscos e ônus do transporte.

"Ainda que não consignada a comprovação de culpa da empresa, mas comprovados o dano, o nexo de causalidade, e caracterizado o risco assumido, é possível a aplicação da responsabilidade objetiva ao empregador, com fundamento no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil."

Desta forma, não conheceu do recurso de revista, ficando, com isso, mantida a decisão do regional. Os demais integrantes da Segunda Turma acompanharam a decisão por unanimidade.

Processo: RR – 48400-43.2011.5.21.0004

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por Taciana Giesel/MB; 14/01/ 2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**14/01/2013**

**DECISÕES MOSTRAM PREOCUPAÇÃO DO TST COM FÉRIAS DOS TRABALHADORES**

Direito garantido aos trabalhadores empregados pela Constituição da República e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as férias anuais apareceram na pauta de discussão de vários órgãos julgadores do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2012. Apesar do capítulo específico na CLT regulamentando o tema, as férias ainda geram muitos conflitos entre trabalhadores e empregadores, necessitando da intervenção da Justiça do Trabalho.

Pela não concessão de férias, empregadores podem ser condenados a pagar indenizações por danos morais aos empregados, além do valor dobrado do salário e do adicional de um terço. Esse tema foi apenas um dos diversos processos relativos a férias julgados pelo TST em 2012, que examinou questões envolvendo jogadores de futebol, gerentes, supervisores, engenheiros, auxiliares de limpeza, professores e de muitos outros profissionais.

Além da Constituição, a Consolidação das Leis do Trabalho, em um capítulo específico, dita regras sobre as férias em seus artigos 129 a 153. Há também diversas súmulas e orientações jurisprudenciais do TST sobre o assunto. Em 2012, os órgãos julgadores do TST analisaram, entre outros, conflitos referentes a reconhecimento de direito a férias proporcionais em situações de pedido de demissão e culpa recíproca e pagamento do adicional de um terço sobre abono pecuniário ou 60 dias de férias.

Danos morais

Gerente da McCann Erickson Publicidade Ltda. em Brasília, tendo trabalhado para a agência de publicidade por quase treze anos, recebendo um salário de mais de R$ 18 mil, uma publicitária passou cinco anos sem sair de férias, só recebendo a remuneração pelo período de descanso. Ela persistiu em receber a indenização por danos morais e seu pedido foi deferido pela Sexta Turma do TST, que restabeleceu sentença condenando a agência a pagar R$ 5 mil.

Em outro caso semelhante, um trabalhador contratado pela CJF de Vigilância Ltda. como vigilante ficou sem descanso anual pelo período de dez anos, prestando serviços somente no Banco do Brasil em Uberlândia (MG). As duas empresas foram condenadas pela Sétima Turma do TST a pagar ao trabalhador uma indenização por danos morais de R$ 10mil.

Os valores das indenizações, que foram definidos pelas Varas do Trabalho de Brasília e Uberlândia respectivamente em janeiro e junho de 2011, deverão ser atualizados durante a fase de execução dos processos.

Férias proporcionais

O valor relativo às férias proporcionais – quando o período aquisitivo não chega a completar 12 meses - não é pago em todas as circunstâncias de rescisão contratual. Ao julgar o recurso de um supervisor de telemarketing que pediu demissão com menos de um ano, a Sexta Turma entendeu que ele tinha direito ao valor das férias proporcionais, de acordo com a Súmula 261 do TST.

Já no caso de eletricista que sofreu acidente de trabalho e foi demitido por justa causa, a Quarta Turma concluiu ter havido culpa recíproca, porque a empresa deixou de fiscalizar, mas o empregado, por sua vez, apesar de saber o que deveria fazer, não usou as luvas corretas durante o serviço. Nessa situação, de culpa recíproca, o trabalhador só recebe 50% do valor das férias proporcionais, conforme o artigo 484 da CLT e Súmula 14 do TST.

No entanto, quando a demissão por justa causa é reconhecida pela Justiça do Trabalho, aí não tem jeito: o empregado não recebe nenhum valor das férias proporcionais. Foi o que aconteceu com uma auxiliar de limpeza que prestava serviço em um centro médico de Caxias do Sul e agrediu verbalmente e jogou o celular em sua chefe.

Com base na Súmula 171 do TST, a Quinta Turma concluiu que a empresa não deveria pagar as férias proporcionais à ex-empregada, reformando decisão do TRT do Rio Grande do Sul, que havia considerado que a trabalhadora fazia jus àquele valor por se tratar de direito fundamental sem reserva.

Adicional de um terço

A incidência do adicional de um terço sobre o abono pecuniário – "venda" de dez dias das férias - foi examinada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1). Os embargos do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região, representando funcionários da Caixa Econômica Federal, eram contra decisão da Terceira Turma, que concluíra que o abono previsto no caput do artigo 143 da CLT não seria acrescido do terço por não se tratar de férias.

Por decisão unânime, os ministros da SDI-1 rejeitaram o pedido do sindicato, entendendo que o adicional de férias não incide sobre os dez dias convertidos em espécie. Ou seja, os dias "vendidos" devem ser remunerados apenas com o valor correspondente do salário, pois o terço já incide sobre o total de 30 dias, usufruídos ou não.

Em outro caso, o município de Uruguaiana (RS) questionou a condenação imposta pelo TRT da 4ª Região (RS) ao pagamento do adicional de um terço sobre os 60 dias de férias de uma professora. A decisão foi mantida, pois a Segunda Turma do TST entendeu que o artigo 7º da Constituição não restringe a incidência do adicional ao período de 30 dias, fazendo menção apenas de que as férias deverão ser remuneradas com o adicional de um terço.

Parcelas refletem nas férias

O reconhecimento da natureza salarial por direito de imagem repercutiu no valor referente a férias a ser recebido por jogadores de futebol do Sport Club do Recife e do Botafogo de Futebol e Regatas. O entendimento é que a renda obtida por atleta pelo uso de sua imagem por parte do clube empregador constitui uma forma de remuneração pela participação em disputas desportivas - decorrente do trabalho por ele realizado, semelhante ao que ocorre com as gorjetas.

Portanto, o valor pago pelo uso de imagem deve ser integrado ao salário para todos os efeitos, concluiu a Oitava Turma, nos termos do artigo 457, parágrafo 3º, da CLT e da Súmula 354 do TST, ao julgar o caso do atleta que trabalhou para o clube pernambucano. Com o aumento do salário devido à integração dessa parcela, a remuneração correspondente às férias também é maior. Por essa razão, os jogadores têm direito a receber diferenças salariais.

Também compõem o salário, além do pagamento em dinheiro, os benefícios recebidos gratuitamente como salário in natura ou salário utilidade, tais como alimentação, habitação e vestuário concedidos habitualmente pela empresa. Isso para todos os efeitos legais, inclusive repercussão em férias mais um terço.

No entanto, de acordo com jurisprudência da SDI-1, se houver onerosidade ao empregado, por ínfima que seja, deixa de ter natureza salarial, ou seja, passa a não integrar o salário, não repercutindo na remuneração de férias. Foi o que aconteceu a um trabalhador que queria receber diferenças pela integração do vale-alimentação ao salário, mas ficou comprovado que o benefício não era gratuito.

Licença remunerada

Servidora celetista do município de Franca (SP), que tirou licença remunerada para concorrer ao cargo de vereadora, não obteve o reconhecimento do direito de que o período de afastamento integrasse a contagem de férias. Ela pleiteou, inclusive, o pagamento em dobro das férias alegando a invalidade da alteração do período aquisitivo.

Com base no artigo 133 da CLT, pelo qual o gozo de licença remunerada por mais de 30 dias afasta o direito às férias e provoca o reinício da contagem do período aquisitivo, a Quarta Turma do TST julgou improcedente o pedido, após dar provimento ao recurso do empregador. Assim, foi mantida a portaria municipal que determinou a recontagem do período aquisitivo da trabalhadora a partir do fim da licença remunerada.

Pagamento em dobro

Empregados que tiveram as férias fracionadas em períodos inferiores a dez dias ou que saíram de férias sem receber o valor respectivo vão ter as férias pagas em dobro, inclusive o adicional de um terço, por decisões do TST. Em um dos casos, a condenada foi a Calçados Azaléia S.A., que durante cinco anos fracionou o descanso anual de uma funcionária em períodos menores que dez dias.

Ao julgar essa questão, a Segunda Turma destacou que a decisão está de acordo com a jurisprudência atual e com o artigo 134 da CLT. Além disso, ressaltou que a concessão da forma praticada pela Azaléia compromete a finalidade das férias, que é possibilitar ao trabalhador descansar e repor energias.

Na outra situação - a falta de pagamento antecipado das férias - uma mesma empresa, a Companhia de Processamentos de Dados do Rio Grande do Norte (Datanorte), foi condenada em três processos distintos, pelas Segunda, Terceira e Oitava Turmas, à remuneração de forma dobrada, porque, apesar de pagar antecipadamente o adicional de um terço, só efetuava o depósito das férias quando os empregados já estavam gozando o descanso.

As decisões foram de acordo com a Orientação Jurisprudencial 386 da SDI-1 e com os artigos 137 e 145 da CLT, sendo que este último determina que a remuneração de férias, incluído o terço constitucional, e, se for o caso, o abono pecuniário relativo à venda de dez dias de férias, deve ser paga até dois dias antes do início do respectivo período.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por: Lourdes Tavares/MB; 14/01/ 2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/01/2013**

**EUROPA AUTORIZA EMPRESA A RESTRINGIR EXPRESSÃO RELIGIOSA**

A Corte Europeia de Direitos Humanos decidiu que o direito de as pessoas expressarem suas crenças religiosas no ambiente de trabalho pode ser limitado pela empresa. A restrição, no entanto, depende de motivos justos e razoáveis. Caso contrário, pode ser considerada discriminatória.

A decisão foi anunciada nesta terça-feira (15/1) por uma das câmaras da corte e ainda pode ser modifica pela câmara principal de julgamento. Os juízes tiveram de analisar a reclamação de quatro trabalhadores no Reino Unido que foram impedidos de demonstrar sua crença religiosa no trabalho. Em apenas um caso, o tribunal considerou que houve violação de direito e mandou o governo britânico pagar indenização por danos morais. Nos outros, os juízes consideraram que as restrições foram razoáveis e necessárias para a convivência em um país democrático.

Quem deve receber indenização é Nadia Eweida, funcionária da companhia aérea British Airways. Ela atendia os passageiros em um balcão de check in da empresa. Precisava usar uniforme — uma camisa de gola alta e gravata — e, como regra, não podia exibir nenhum outro acessório, como colares. O problema é que Nadia queria usar seu colar com um crucifixo por cima da blusa para poder expressar sua fé. Ela rejeitou os pedidos da empresa para esconder o crucifixo, recusou oferta para mudar de setor e foi posta em licença não remunerada. Só voltou ao trabalho depois que a British Airways mudou suas regras e passou autorizar que funcionários exibissem símbolos religiosos.

A Corte Europeia de Direitos Humanos considerou que o direito de Nadia expressar sua crença religiosa foi violado sem motivo justo. Os juízes observaram que a empresa já tinha autorizado mulheres muçulmanas a trabalhar com véu cobrindo os cabelos e homens, com turbantes. Para a corte, a mudança de política da empresa — quando passou a permitir o uso de símbolos religiosos — demonstrou que a proibição imposta à Nadia não se justificava, já que usar ou não crucifixo não interferia na imagem da companhia aérea.

Por não ter repreendido a empresa e garantido o direito da cidadã, o governo britânico foi condenado a pagar 2 mil euros (quase R$ 5,5 mil) de indenização para Nadia.

Já nas outras três reclamações, o tribunal europeu considerou que não houve nenhuma violação e que a restrição imposta aos trabalhadores foi necessária e devidamente justificada, inclusive no caso da enfermeira Shirley Chaplin, também impedida de usar crucifixo no hospital onde trabalhava. A corte aceitou os argumentos dados pelo hospital de que usar correntes no pescoço colocava a enfermeira e os pacientes em risco. A regra no local é que nenhuma enfermeira que lide diretamente com os pacientes pode exibir qualquer joia, que pode enganchar nas roupas dos doentes ou mesmo ser puxada por eles.

As outras duas histórias analisadas pela corte foram contadas por Lilian Ladele e Gary McFarlane, dois católicos que se recusaram a cumprir regras do trabalho e da própria lei britânica que garantem o direito dos gays. Lilian era escrivã de um cartório e se negava a registrar união civil entre gays. Só cedeu quando foi ameaçada de demissão. Já McFarlane trabalhava como psicólogo especializado em orientar casais com problemas sexuais, mas se negava a atender pessoas que mantinham relacionamentos gays. Ele acabou demitido.

Para a Corte Europeia de Direitos Humanos, a posição adotada tanto no caso de Lilian como de McFarlane foi necessária para proteger o direito de outros cidadãos, os homossexuais. Não houve, portanto, nenhuma violação.

Fonte:Revista Consultor Jurídico, por: Aline Pinheiro, correspondente da revista Consultor Jurídico na Europa; 15/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**16/01/2013**

**13ª TURMA: DESVIO DE FUNÇÃO NÃO ACORRE EM CASO DE REESTRUTURAÇÃO DE EMPRESA**

Não há que se falar em desvio de função quando ocorre reestruturação de empresa imposta pela Lei 8.603/93. Com esse entendimento, a 13ª Turma do TRT-2 isentou a Codesp (Companhia das Docas do Estado de São Paulo) de reenquadrar um empregado na função de técnico de sistema portuário (TSP) e pagar as consequentes diferenças salariais e reflexos pretendidos.

O empregado trabalhava como fiel de armazém até 2001 e, após planos de cargos e salários, foi reclassificado em 2007 como técnico de operações portuárias (TOP). Porém, o trabalhador alega que, a partir de 2001, passou a exercer atribuições de mais complexidade e responsabilidade, exclusivas do cargo de técnico de sistema portuário (TSP), indicando vários paradigmas que foram reclassificados para a mesma função.

Em sua defesa, a empresa reconheceu que, após a edição da Lei dos Portos (8.603/93), assumiu a condição de autoridade portuária de Santos-SP, deixando de realizar as operações portuárias com exclusividade, as quais foram abertas à iniciativa privada. Narra que não havia trabalho a ser distribuído a todos os fiéis de armazém, muitos dos quais passaram a realizar outros serviços.

Conforme o voto do relator, desembargador Paulo José Ribeiro Mota, o empregado deixou de exercer suas funções originárias de fiel de armazém face à reestruturação da empresa imposta por lei, sendo treinado para as novas atribuições, conforme a própria petição inicial. Porém, de acordo com a decisão, além de não ter sido comprovado o desvio de função, o trabalhador não faz jus às mesmas vantagens dos paradigmas, uma vez que essas são personalíssimas e intransmissíveis, pois estão vinculadas ao histórico funcional de cada um. “O mero exercício das mesmas tarefas não caracteriza desvio de função, porquanto restou demonstrado que as diferenças salariais entre os paradigmas e o reclamante decorreram do histórico funcional, das vantagens pessoais recebidas ao longo da carreira de cada um dos envolvidos, e da fusão de certas categorias em determinado momento, quando o autor não as exercia”, afirmou o relator.

Nesse sentido, o recurso do empregador foi julgado procedente, para afastar o reconhecimento de desvio funcional e o reenquadramento do autor no cargo pretendido, reformando-se a sentença recorrida e julgando-se improcedente a ação do empregado.

Outras decisões podem ser encontradas na aba Bases Jurídicas / Jurisprudência.

(Proc. 00004085220115020445 – RO)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região; Secretaria de Assessoramento em Comunicação Social; 16/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**16/01/2013**

**AGU DEIXARÁ DE RECORRER EM ACORDOS TRABALHISTAS**

A Advocacia-Geral da União deixará de recorrer em acordos trabalhistas. A orientação está na Súmula 67, que diz que as partes podem negociar livremente sobre os valores das verbas discutidas, mesmo que o montante não corresponda ao previsto inicialmente no processo. Até então, a União mantinha a prática de recorrer nesses casos que, na prática, resultam em uma arrecadação menor de contribuição previdenciária. As informações são do jornal Valor Econômico.

Ao jornal, o advogado Paulo Valed Perry Filho, do escritório Demarest & Almeida, disse que a Justiça, as partes e a União deverão sair beneficiados, uma vez que os processos serão resolvidos mais rapidamente, e a AGU deixará de recorrer em ações praticamente perdidas. A nova orientação está baseada em jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

De acordo com o jornal, a União lidera o número de processos trabalhistas. São cerca de 20 mil só no TST. Segundo o jornal, Perry Filho disse que assessorou centenas de acordos em que a União recorreu e que agora poderão ser finalizados. Um dos pontos mais questionados pela União são os casos em que não há reconhecimento de vínculo empregatício no acordo, disse ao jornal a a advogada Mayra Palópoli.

Se o acordo fechado envolver valores acima de R$ 10 mil, o governo é obrigado a se manifestar nesses processos, conforme a Portaria 176, de 2010. E muitas vezes, ao ser intimada pelo juiz, a União tem questionado a negociação firmada, segundo a advogada. Antes dessa norma, a Procuradoria do INSS era chamada a acompanhar todos os acordos.

A Secretaria-Geral de Contencioso da AGU, responsável pela publicação da súmula, informou por meio de nota, que a súmula da AGU autoriza os representantes judiciais da União e das entidades vinculadas a não contestarem os pedidos e a desistir dos recursos já interpostos. "Nesse sentido, os membros da AGU ficam obrigados a observarem o teor da súmula".

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 16/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**16/01/2013**

**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DO PERU DETERMINA REINTEGRAÇÃO DE MULHER DEMITIDA POR ESTAR GRÁVIDA**

O Tribunal Constitucional do Peru determinou que o Governo Regional de Moquegua reintegre ao cargo que desempenhava uma trabalhadora ao comprovar-se o desrespeito aos direitos constitucionais ao trabalho, ao devido processo e a adequada proteção contra demissão por justa causa e a não discriminação em razão de gravidez.

Dessa forma o TC declarou procedente a demanda proposta por Victória Garcia Choque.

O Tribunal ressaltou o artigo 23º da Constituição, a respeito da obrigação que tem o Estado de proteger de forma especial a mãe trabalhadora, combatendo qualquer forma de discriminação.

Nesse sentido, pela natureza restituitória da ação, foi provido o pedido para declarar nula a demissão e a reintegração ao posto.

Fonte: Supremo Tribunal Federal, Newsletter MercoJur, Informe jurídico sobre decisões e notícias das Cortes Supremas e Constitucionais dos Estados-Partes do Mercosul e Associados, Versão 16/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**16/01/2013**

**TURMA DETERMINA REVISÃO DE INDENIZAÇÃO DE 3 MILHÕES A JORNALISTA**

A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, na sessão do dia 5 de dezembro de 2012, deu provimento a recurso de revista da Rádio e Televisão Record S. A. e determinou ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) o reexame do valor de uma indenização global de R$ 3 milhões a uma jornalista vítima de acidente de trânsito. O novo montante deverá especificar o valor relativo a cada uma das indenizações pedidas (danos morais, materiais e pensionamento) e trazer a fundamentação para as importâncias definidas.

Após a publicação do acórdão, a jornalista opôs embargos declaratórios.

O acidente aconteceu em agosto de 2002, por volta das 23h, quando a jornalista e sua equipe (cinegrafista e auxiliar) voltavam para a sede da Record, em São Paulo, depois de uma reportagem na casa de espetáculos Tom Brasil. Na Marginal Pinheiros, a caminhonete Blazer da empresa colidiu em alta velocidade com um poste.

Na reclamação, a jornalista afirmou que o motorista habitual da sua equipe de reportagem faltou ao trabalho naquela noite, e a empresa designou para substituí-lo um condutor que "sabidamente fazia dupla jornada" e estava "em visível estado de exaustão". Segundo ela, ele chegou a dormir profundamente enquanto a equipe fazia a reportagem na casa noturna, a ponto de ter de ser acordado com batidas fortes no vidro do carro.

A colisão feriu gravemente a jornalista e o auxiliar, que estavam sentados do lado direito da Blazer. Depois de retirada das ferragens, ela permaneceu 40 dias internada no Hospital Israelita Albert Einstein, dez deles no centro de terapia intensiva, com diagnóstico de traumatismo crânio-encefálico com edema cerebral e diversas fraturas expostas nos braços e pernas. Ao ter alta, precisou de três meses de atendimento domiciliar. As lesões resultaram em dificuldades motoras e cognitivas (de atenção, memória e linguagem, entre outros) e afetaram sua fertilidade, obrigando-a a se submeter a fertilização in vitro.

O juiz da 56ª Vara do Trabalho de São Paulo condenou a Record a pagar à jornalista indenização por danos morais, materiais e estéticos no valor de R$ 3 milhões e manter, de forma vitalícia, o plano de saúde nos mesmos moldes anteriores. A condenação foi mantida pelo TRT-2, que apenas limitou a manutenção do plano de saúde "enquanto perdurarem os efeitos diretos ou indiretos do acidente".

Ao recorrer ao TST, a empresa pretendia a redução do valor da indenização, com o argumento de que a importância fixada era "irrazoável" e resultaria no enriquecimento sem causa da vítima. Sustentou ainda que caberia à trabalhadora comprovar as despesas que pretendia ver indenizadas a título de danos materiais.

Fixação do dano

Na análise do recurso contra a indenização global fixada pelas instâncias anteriores, a relatora do recurso, ministra Dora Maria da Costa (foto), observou que o montante "expressivo" e incomum de R$ 3 milhões "já traz sérias dúvidas sobre a razoabilidade do arbitramento", exigindo atenção especial da Turma. A forma como o valor foi estipulado, segundo ela, também é questionável: nos casos em que o pedido trata de indenizações diversas, "o mínimo que se espera do julgador, em respeito ao artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal, é a apuração individualizada de cada uma das espécies indenizatórias", com os respectivos fundamentos. "O julgador não pode simplesmente fixar aleatoriamente um montante global para cobrir todos os prejuízos sofridos, sem qualquer justificativa para tanto", ressaltou, lembrando que, no caso, a sentença condenou a empresa em R$ 3 milhões "em um único, breve e singelo parágrafo de fundamentação".

Analisando separadamente as três espécies de dano, a relatora concluiu que o valor da indenização "ultrapassa em muito os prejuízos decorrentes do acidente sofrido, revelando-se exorbitante e não atendendo, por conseguinte, ao princípio da razoabilidade". Com este fundamento (artigo 5º, inciso V da Constituição), a Turma conheceu do recurso para reduzir o montante.

A discussão seguinte se deu em torno do voto da ministra Dora Maria da Costa no sentido de devolver o processo ao Regional para que este reexamine o valor da indenização – em vez de a própria Turma fazê-lo. Ela observou que, embora seja possível reconhecer a falta de razoabilidade da condenação, o acórdão do TRT-2 não oferece elementos suficientes para que seja aferido "com precisão e justiça" um novo valor – e o TST não pode analisar as provas dos autos em busca dessas informações (Súmula nº 126). Assim, a Turma determinou o retorno do processo ao TRT para que este estipule cada uma das espécies de indenização, apurando os respectivos valores separadamente e de forma fundamentada, e definiu os parâmetros para a revisão da condenação.

Na reparação do dano moral, o Regional deve levar em conta seu caráter compensatório e pedagógico e a congruência com a gravidade do evento lesivo, a extensão das lesões físicas, o grau de culpa e o porte econômico da empresa e as condições pessoais da vítima. A indenização por lucros cessantes em parcela única (correspondente ao pensionamento) deverá garantir à jornalista renda mensal com base na remuneração que recebia à época do acidente, proporcional à redução de sua capacidade de trabalho. Os danos materiais, finalmente, devem corresponder à soma dos valores comprovados das despesas já efetuadas com o tratamento.

Processo: RR-236200-28.2007.5.02.0056

Fonte:Tribunal Superior do Trabalho, por Carmem Feijó/MB,16/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**16/01/2013**

**PROPOSTA AUTORIZA SINDICATO A FISCALIZAR RECOLHIMENTO DO FGTS**

Os sindicatos poderão fiscalizar o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias dos trabalhadores da respectiva categoria. A medida está prevista no Projeto de Lei 4461/12, do ex-deputado Vicente Selistre (PSB-RS), que aguarda votação na Câmara.

Para acessar os dados, o sindicato deverá pedir informações por escrito. O prazo de resposta não poderá exceder a 72 horas, a contar da data do protocolo.

No entendimento do autor, a medida se justifica para assegurar o poder de ação dos sindicatos em defesa dos trabalhadores. “Esse poder de ação está contido no artigo 8º da Constituição Federal, que estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada”, afirma Selistre.

De acordo com o parlamentar, sua proposta ajudará os sindicatos a atuar de forma mais efetiva como auxiliar na fiscalização do cumprimento das obrigações dos empregadores.

Tramitação

O projeto tramita em caráter conclusivo e será analisado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

A proposta altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452/43).

Fonte: Agência Câmara Notícias, Reportagem – Oscar Telles/Edição – Pierre Triboli; 16/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**19/01/2013**

**GANHOS ALTOS NÃO AFASTAM GRATUIDADE DA JUSTIÇA**

Um cidadão que ganha 13 salários-mínimos por mês a título de complementação da aposentadoria paga pelo Estado pode pleitear assistência judiciária gratuita? Para a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, sim, pois a legislação garante o benefício.

Em decisão de dezembro, a corte entendeu que basta tão-somente que o beneficiário, ou seu advogado, junte ao processo declaração de pobreza e se responsabilize pela veracidade das informações, conforme prevê a Lei 7.115/1983. Afinal, nos termos do parágrafo 1º do artigo 4º da Lei 1.060/1950 — que regula a concessão de assistência judiciária —, presume-se pobre, até prova em contrário, quem afirmar esta condição.

Nessa linha de entendimento, o desembargador João Ghisleni Filho deu provimento a Agravo de Instrumento para determinar o regular processamento de um recurso ordinário. Por falta de recolhimento de custas, o recurso havia sido considerado "deserto" pelo juízo de primeiro grau, em decorrência da não concessão da gratuidade judicial.

Para o desembargador-relator, a insuficiência econômica é presumida e decorre da mera declaração, em face do princípio da boa-fé processual. "O simples fato de o reclamante perceber benefícios de previdência complementar em valor superior a dois salários-mínimos não demonstra efetivamente a ausência de insuficiência econômica da parte autora", entendeu ele.

De acordo com Ghisleni, incumbia à outra parte produzir prova robusta capaz de afastar a presunção de pobreza do reclamante, o que não ocorreu. O acórdão foi lavrado na sessão de julgamento ocorrida em 13 de dezembro e teve o apoio unânime dos demais membros do colegiado.

Primeiro grau

A sentença proferida pelo juiz substituto Gustavo Jaques, da 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, considerou improcedentes os pedidos do autor na ação movida contra a Companhia Estadual de Silos e Armazéns (Cesa), sociedade de economia mista que integra da administração pública indireta gaúcha.

No ponto em que julga o pedido de assistência gratuita, o juiz levou em conta a elevada renda mensal do autor, que não permite supor sua hipossuficiência econômica. Apenas a título de complementação de aposentadoria, segundo o juiz, o autor recebe mais de R$ 8,2 mil por mês — valor muito superior ao recebido pela maioria dos trabalhadores que ingressa com ações na Justiça especializada, que ganham, em média, entre um salário-mínimo e R$ 1 mil.

"Pensar diferente implicaria conceder o benefício a todos os autores que ajuizassem ação na Justiça do Trabalho, independentemente da condição econômica de cada um deles. Entendo que o reconhecimento do benefício ao autor, no presente caso, acarretaria desprestígio à própria instituição Poder Judiciário, ao banalizar o instituto previsto no artigo 790, parágrafo 3º, da CLT", concluiu o juiz.

Fonte: Consultor Jurídico, por Jomar Martins (correspondente da revista Consultor Jurídico no Rio Grande do Sul); 19/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/01/2013**

**FOTOS DE FACEBOOK NÃO COMPROVAM INTERVALO INTRAJORNADA**

A Companhia de Saneamento do Pará (Cosanpa) está obrigada a pagar horas extras de intervalos intrajornada não usufruídos por um empregado. A condenação foi imposta pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, que considerou não serem suficientes, para comprovar o gozo do intervalo, fotos do Facebook de empregados anexadas pela empresa aos autos. A 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao agravo da Cosanpa.

O processo chegou ao TST em Agravo de Instrumento contra a decisão do TRT-8, que trancou a subida do recurso que a empresa pretendia ter julgado na instância superior contra a condenação. Para os ministros da Turma, além de haver falta de prequestionamento, os arestos juntados aos autos não estavam presentes no Recurso de Revista, da empresa, o que evidenciaria inovação recursal.

As fotos — impressões feitas a partir do perfil dos trabalhadores na rede social — mostram os operadores de estações de tratamento de água fazendo refeições na copa, cozinhando e descansando. A Cosanpa as utilizou a fim de demonstrar o usufruto do intervalo durante a jornada. O argumento usado pela empresa, com o uso das fotos como provas, foi o de que os operadores têm total liberdade, durante a jornada, para utilizar com outras atividades, ou com o descanso, o tempo em que não estão procedendo com as operações técnicas.

Reclamação trabalhista

O processo teve início com a reclamação trabalhista de um empregado que pleiteou o recebimento de horas extras em face de não ter intervalos quando fazia jornada de 12 horas. Conforme a legislação, o intervalo para um mínimo de 8 horas trabalhadas no dia deve ser de, pelo menos, uma hora.

Na ação, o trabalhador pleiteou o recebimento de uma hora extra para cada dia em que trabalhou em jornada de 12 horas sem intervalo, com reflexos em décimo terceiro salário, férias e FGTS.

Além de usar as fotos apresentadas como provas, a Cosanpa sustentou que existe acordo coletivo de trabalho, com data de janeiro de 2007, que expressa as durações das jornadas. Pelo documento, as jornadas mensais consistem em 12 dias com seis horas trabalhadas ininterruptamente, seis dias com 12 horas trabalhadas ininterruptamente e 12 dias de folga, sem gerar direito a horas extras.

"Tal fato, por si só, já implica na improcedência ação, eis que contraria os próprios termos do acordo coletivo que, repita-se, foi negociado em condições extremamente vantajosas aos empregados, em especial por gozarem de 12 folgas mensais, o que qualquer trabalhador almejaria", alegou a empresa.

Decisões

Na primeira instância, o trabalhador foi vitorioso. A Justiça do Trabalho considerou que as páginas e fotografias impressas do Facebook, retratando os momentos de intervalo intrajornada, "podem ser consideradas suficientes para convencer o juízo da existência de intervalo de 15 minutos (para jornadas de seis horas), mas são insuficientes, ante a falta de outras provas, para comprovar a concessão do intervalo de uma hora, nas jornadas de 12 horas".

"A reclamada deveria produzir prova mais robusta a dar sustentação à sua tese de que o reclamante goza de intervalo mínimo de uma hora. Entretanto, deste ônus não se desincumbiu, pois não trouxe aos autos uma única testemunha que confirmasse suas alegações, daí se concluir que o autor não desfruta do intervalo em foco", destaca a sentença.

Acrescenta ainda que a norma que prevê o intervalo (artigo 71, parágrafo 4º da CLT), objetiva prevenir os males à saúde do trabalhador, de modo que a sua não observância conduz à sanção prevista em lei — pagamento de uma hora extra por cada intervalo não concedido.

A Cosanpa recorreu sem sucesso ao TRT-8. O tribunal negou provimento ao recurso, mantendo a sentença originária em sua integralidade. "Como bem salientou o juízo de primeiro grau, as fotos juntadas não servem de prova da concessão de uma hora de intervalo, podendo provar apenas que havia uma copa na empresa, a qual os empregados poderiam ir para almoçar e descansar", frisa o acórdão regional.

Segundo a decisão, cabia à empresa provar que o empregado gozava de uma hora para descanso durante a jornada de 12 horas. "Ônus do qual não se desincumbiu, pois, apesar de ter os cartões de ponto, não consta dos mesmos a assinalação do referido intervalo, conforme determina o parágrafo segundo, do artigo 74 da CLT".

Nova decisão do TRT-8 trancou o Recurso de Revista que a Cosanpa, após o desprovimento de seu recurso ordinário, intentava ter apreciado pelo TST. Na peça, a empresa reiterou que a jornada do trabalhador se dá conforme os termos de acordo coletivo de trabalho. Alegou que a negociação coletiva deve prevalecer, por ser mais benéfica ao trabalhador, e que o artigo 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição Federal, faculta a alteração de jornada, permitindo, inclusive, turnos interruptos de revezamento, mediante acordo ou convenção coletiva, sem impor limitações.

O TRT-8 negou seguimento ao Recurso de Revista. Afirmou que não há violação aos dispositivos constitucionais aludidos pela defesa da Cosanpa. "A Turma que dirimiu a questão o fez com base nos fatos e nas provas, no livre convencimento do juiz e na legislação pertinente à matéria. Logo, interpretação de lei, ainda que não seja a melhor, ao ver da recorrente, não enseja a admissibilidade do recurso de revista, nos termos da Súmula 221, item II do TST".

A empresa insistiu no seguimento da ação ao ajuizar no TST agravo de instrumento para destrancar o recurso. A matéria foi submetida à apreciação da 5ª Turma, sob relatoria do ministro Emmanoel Pereira.

Conforme o relator, a corte regional não decidiu a questão com enfoque no artigo 7º, incisos XIII, XIV e XXVI, da Constituição, o que atrai o óbice da Súmula 297 do TST, por falta de prequestionamento. "Ademais, os arestos colacionados na minuta de agravo de instrumento não constam das razões de recurso de revista, o que evidencia inovação recursal. Ante o exposto, deve ser confirmada a negativa de seguimento do recurso de revista", concluiu. A Turma acompanhou o voto do relator. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

AIRR 413-98.2012.5.08.0016

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 21 de janeiro de 2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/01/2013**

**ATRASO CONSTANTE DE SALÁRIO GERA DANO MORAL**

O atraso reiterado no pagamento de salários viola os direitos de personalidade do empregado por causa de sua natureza alimentar e gera reparação por dano moral. Foi o que decidiu a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, ao mandar uma empresa pagar R$ 2 mil para sua ex-funcionária.

O relator do recurso no TRT, desembargador Flavio Portinho Sirangelo, afirmou que são danos morais indenizáveis o dano resultante do inadimplemento reiterado do pagamento dos salários na data contratual — ou legalmente estabelecida para o seu vencimento — ou o decorrente da própria mora salarial continuada. Afinal, estes resultam de ato ilícito do empregador, podendo produzir dor e sofrimento íntimo ao trabalhador lesado.

Para ele, o atraso contumaz do empregador com a sua principal obrigação contratual para com o empregado — que é pagar salários — ultrapassa os limites do simples incômodo, caracterizando violação dos direitos da personalidade do hipossuficiente.

‘‘Há afronta à dignidade do trabalhador, em razão da quebra da boa-fé contratual, dando-se, nesse caso, o ato ilícito, a ser alvo de reparação, nos termos do artigo 186 do Código Civil, independentemente de prova de humilhação, constrangimento, angústia, depressão etc’’, considerou. O acórdão que reformou a sentença foi proferido na sessão de julgamento do dia 17 de janeiro.

Rescisão indireta

A 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre reconheceu que os constantes atrasos de pagamento dão causa para a rescisão indireta do contrato de trabalho, por falta grave do empregador, à luz do que dispõe a alínea ‘‘D’’, do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por isso, desconstituiu o contrato em juízo.

Entretanto, a juíza Eny Ondina Costa da Silva negou, no bojo da reclamatória, o pedido de indenização por danos morais. Justificou textualmente: ‘‘a indenização pleiteada encontra seu fundamento, em síntese, no descumprimento da legislação trabalhista, o que por si só não constitui fato gerador de danos morais. Julgo improcedente o postulado, portanto’’. A sentença foi revertida no TRT gaúcho.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, , por: Jomar Martins (correspondente da revista Consultor Jurídico no Rio Grande do Sul); 21 de janeiro de 2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/01/2013**

**É INCONSTITUCIONAL A COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÃO DE EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS**

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região não acolheu a pretensão do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo de reformar decisão que liberava a empresa Yacamim Comércio de Alimentos Ltda. do pagamento de contribuições assistenciais previstas em convenção coletiva e multas normativas.

De acordo com o redator designado, desembargador Rafael E. Pugliese Ribeiro, é inconstitucional a cobrança da contribuição de empregados não associados. “Impor a cobrança de uma contribuição contra a liberdade de não se associar é o mesmo que obrigar à vinculação associativa”, afirmou o magistrado.

Conforme o desembargador, a assembleia geral que aprovou a contribuição representa o órgão de deliberação coletiva dos associados; logo, uma assembleia não pode convocar estranhos à entidade para deliberação, e nem a decisão pode se impor aos associados.

O magistrado buscou a CF/88 para fundamentar o voto: “A Constituição Federal consagra a liberdade sindical, vale dizer, a livre escolha que o empregado pode exercer sobre firmar, ou não, o vínculo associativo profissional ou sindical (art. 8º), coerentemente com o art. 5º, XX, assegurando que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”.

A decisão também foi embasada no Precedente Normativo nº 119 do TST, que determina: "A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados." Nesse sentido, por maioria dos votos, a turma negou provimento ao recurso do recorrente.

(Proc. 00016556620115020381)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região São Paulo, 22/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/01/2013**

**LISTA SUJA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO NÃO PERMITE DEFESA**

A inclusão de empresas na chamada lista suja do Ministério do Trabalho (MTE), onde são relacionadas pessoas físicas e jurídicas que mantêm trabalhadores em condições análogas à de escravos, não permite qualquer espécie de direito de defesa. É o que demonstra processo em andamento no Superior Tribunal de Justiça, em que a MRV Engenharia tenta que seu nome seja excluído do cadastro governamental.

A MRV, responsável pela construção de mais de 30% dos imóveis do programa Minha Casa, Minha Vida, um dos principais projetos do governo Dilma Rousseff, soube pelo serviço de alertas do Google que seu nome havia sido novamente incluído na lista de quem explora trabalho escravo, nos últimos dias do ano passado. Sem ter recebido qualquer notificação do Ministério do Trabalho.

A inclusão na lista suja tem como consequência restrições comerciais graves, como a suspensão de crédito e contratação de financiamento com bancos estatais e privados. Restrições que podem inviabilizar empresas. Mas não existe processo administrativo para que as acusadas de explorar mão de obra escrava ou de submeter trabalhadores a condições degradantes de trabalho possam se defender.

Os advogados da MRV, Luciana Lóssio, Técio Lins e Silva e Daniela Maroccolo, entraram com Agravo Regimental no STJ, na última sexta-feira (18/1), para tentar reverter a decisão do presidente da corte, Felix Fischer, que rejeitou o pedido de exclusão do nome da empresa da lista por entender que o ato não é do ministro do Trabalho. Logo, a competência para julgar a matéria não seria do STJ.

No recurso, os advogados sustentam que a inclusão da empresa na lista não respeitou a Lei 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal. Os advogados mostram que a jurisprudência do próprio STJ diz que deve haver o respeito ao devido processo legal na esfera administrativa.

De acordo com a defesa da MRV, seu nome apareceu no cadastro do Ministério do Trabalho “como mágica, sem a existência de uma decisão, de um ato administrativo contendo tal determinação, e tampouco de intimação”. Como os advogados registraram no pedido feito ao STJ, trata-se de um caso de “geração espontânea” em Direito Administrativo, “um ato que, na literatura de Nelson Rodrigues, teria como autor o ‘Sobrenatural de Almeida’, personagem clássico de sua crítica de costumes”.

O próprio Ministério do Trabalho reconhece, ao prestar informações no caso, a falta de processo administrativo próprio para a inclusão de empresas no cadastro de quem explora trabalho escravo. De acordo com as informações, a empresa vai para a lista por conta de um “consectário lógico-jurídico”.

Diz o MTE: o argumento da MRV “de que nunca foi ‘intimada da existência de um ato ou procedimento prévio, que pudesse dar ensejo à inclusão de seu nome no referido Cadastro’ é, com o devido respeito, improcedente. O ato de inclusão de um nome no cadastro não é um ‘ato de decisão’ como pretende categorizar a Interessada, mas simples consectário lógico-jurídico da aplicação do mesmo artigo 2º da Portaria Interministerial 2/2011/MTE/SDH”.

O procedimento por trás da linguagem burocrata é o seguinte: a empresa é autuada por conta de infrações às normas trabalhistas. É aberto um procedimento para o pagamento da multa. A companhia paga a multa. O procedimento é arquivado. Em seguida, por conta de um “consectário lógico-jurídico”, a empresa é listada no cadastro dos exploradores de trabalho escravo.

De acordo com o citado artigo 2º, “a inclusão do nome do infrator no cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração, lavrado em decorrência de ação fiscal, em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo”. Os autos de infração não fazem referência a trabalho escravo, no caso da MRV.

A construtora foi multada por 11 infrações às normas trabalhistas. A empresa não nega as infrações, tanto que firmou recentemente três Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) com o Ministério Público do Trabalho para se adequar às regras exigidas em canteiros de obras das cidades de Bauru e Americana, em São Paulo, e Curitiba, no Paraná.

A autuação mais grave contra a construtora é por deixar de fornecer roupa de cama ou fornecê-las em condições inadequadas de higiene aos trabalhadores. Outras autuações se deram pela falta de exame médico admissional, pela falta de armários nos padrões exigidos por normas do MTE ou pela falta de bebedouros com jato d’água inclinado. São infrações trabalhistas que necessitam de reparo, mas que foram classificadas como exploração de mão de obra escrava pelo MTE.

A Portaria 1.153 do Ministério do Trabalho dá orientações objetivas para que auditores fiscais do Trabalho identifiquem e libertem trabalhadores submetidos à condição de escravos. A norma traz um questionário com quatro perguntas a serem respondidas para ajudar na identificação dessas situações: “Havia segurança armada? Impediram o deslocamento do trabalhador? Sistema de barracão ou servidão por dívida? Violência por parte do gato ou proprietário?”.

Nenhuma das situações descritas foi encontrada em obras de responsabilidade da construtora. Por conta das acusações, 19 sindicatos que representam trabalhadores que atuam em 85% dos empreendimentos da construtora enviaram cartas ao Ministério do Trabalho em defesa da empresa, afirmando que as infrações às leis trabalhistas não tornam a situação dos trabalhadores análoga à escravidão.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Rodrigo Haidar (editor da revista Consultor Jurídico em Brasília); 22/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**23/01/2013**

**440 MIL EMPRESAS PROCURARAM QUITAR DÉBITOS TRABALHISTAS**

Um ano depois que a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) passou a fazer parte da documentação obrigatória exigida de empresas que contratam com o Poder Público, 440 mil devedores procuraram a Justiça do Trabalho para quitar seus débitos trabalhistas e, assim, obter a certidão negativa.

"O normal sempre foi a Justiça ir atrás do devedor para obrigá-lo a pagar. Esses números constatam que os devedores estão correndo atrás de suas dívidas para poder obter a certidão negativa e participar de licitações", afirma o secretário-geral da Presidência do TST, juiz Rubens Curado.

No entanto, o número de empresas e pessoas físicas e jurídicas com débitos trabalhistas ainda é grande. De acordo com o Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), existem atualmente 1.046.271 PFs ou PJs que não pagaram dívidas reconhecidas judicialmente por meio de decisão transitada em julgado. Juntas, elas respondem por 1.782.189 processos. Entre as empresas, a campeã em número de ações é a Viação Aérea São Paulo S. A. (Vasp) e suas filiais, com 4.877 condenações. Entre as pessoas físicas, o proprietário da Vasp, Wagner Canhedo, sua esposa, filhos e sócios ocupam as seis primeiras posições.

Há muito tempo, a fase de execução é um problema na Justiça do Trabalho. O ano de 2012 se encerrou com um acervo de 2,8 milhões de processos decididos, mas nos quais os trabalhadores ainda não receberam as verbas correspondentes aos direitos que lhes foram reconhecidos. Mesmo registrando aumento no número de execuções encerradas — 807 mil em 2012, o que corresponde a 89% das iniciadas no ano — 99 mil processos foram acrescentados ao acervo de execuções pendentes.

Esses novos devedores passaram a fazer parte do cadastro do BNDT. A lista registra dívidas resultantes das obrigações trabalhistas reconhecidas por sentenças ou acordos homologados em juízo, acordos celebrados em Comissões de Conciliação Prévia e Termos de Ajuste de Conduta (TAC) firmados com o Ministério Público do Trabalho (Lei 9.958/2000), e custas processuais, emolumentos, multas, honorários periciais e demais despesas processuais não pagas.

Os devedores nessas situações obterão certidão positiva caso a execução definitiva já esteja em andamento, com ordem de pagamento não cumprido após o prazo de regularização, ou positiva com efeito de negativa, se o devedor tiver garantido o juízo com depósito de bens ou se houver decisão a seu favor suspendendo a exigibilidade do crédito.

Em março de 2012, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou a Recomendação 3 da Corregedoria Nacional de Justiça, para que os tabeliães de notas informem as partes envolvidas em transações imobiliárias ou partilhas de bens sobre a possibilidade de obtenção da CNDT. A ideia é coibir a fraude à execução por meio da venda de imóveis ou a transferência de propriedade para cônjuges para evitar a penhora. Em São Paulo, o procedimento se tornou obrigatório para tabeliães e escreventes, por determinação da Corregedoria-Geral de Justiça.

A CNDT foi instituída pela Lei 12.440/2011, que alterou a CLT e a Lei 8.666/1993, a Lei das Licitações, para passar a exigir dos interessados em participar de licitações públicas a prova de sua regularidade trabalhista. O beneficiário principal da exigência é o trabalhador que tem créditos trabalhistas já reconhecidos pela Justiça, mas não consegue recebê-los.

Desde que a lei passou a viger, foram emitidas 15 milhões de certidões. "São mais de um milhão de certidões por mês e mais de 30 mil certidões por dia. Não temos notícia de nenhum serviço público com tamanha procura no Brasil", disse o presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro João Oreste Dalazen, que considerou os resultados "admiráveis".

A facilidade de emissão da certidão contribui para a ampliação, formal ou não, do seu uso. Qualquer pessoa, antes de transacionar com uma empresa ou pessoa física ou comprar um imóvel pode, ela própria, fazer a consulta gratuitamente, no Portal do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho, mediante informação do CPF ou CNPJ da parte. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 23/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**23/01/2013**

**MULHER TEM LICENÇA PARA AMAMENTAR FILHO DE COMPANHEIRA**

O juiz Marco Antonio da Silva Lemos, titular da 3ª Vara de Fazenda Pública do Distrito Federal, concedeu licença-maternidade para uma servidora pública amamentar o filho de sua companheira. Mesmo após reconhecer que a administração pública teve base legal para negar o pedido, o juiz entendeu que está em jogo a preservação da saúde e da vida da criança. As duas mulheres são casadas e o bebê foi registrado em nome de ambas.

De acordo com o processo, a mãe biológica, que é profissional autônoma, não pode amamentar seu filho. O menino nasceu com baixo peso e tem dificuldades para sugar o leite materno. Sua companheira, que é funcionária pública, decidiu fazer tratamento hormonal para produzir o leite e amamentar o bebê por meio de translactação. A técnica consiste em uma sonda que liga um recipiente com leite ao bico do seio materno. Dessa forma, ao sugar o peito da mãe, o bebê recebe o leite do recipiente.

A servidora recorreu ao Judiciário após ter o pedido de licença negado pela administração pública. Apesar de o juiz considerar o ato do poder público legal, uma vez que a lei determina a concessão da licença apenas a gestantes, ele garantiu a licença-maternidade. “A Administração se sujeita à observância estrita do que esteja estampado em texto legal, e a lei não contempla a pretensão da impetrante; não há, pois, como verberar ou censurar o procedimento da autoridade impetrada. Muito embora o favor legal receba o nomen juris de ‘licença-maternidade’, a mera condição de mãe não autoriza sua concessão; exige-se a condição de gestante”.

Silva Lemos, porém, reconheceu que o fato é controverso e ainda não está pacificado na jurisprudência. Segundo o juiz, não se trata apenas do direito da mulher à licença-maternidade, mas de garantir a vida da criança. “Torna-se evidente que, no caso, existe inquestionável periculum in mora, relativamente às necessidades do recém-nascido, com vistas à preservação de sua saúde e mesmo de sua própria vida. Esses valores devem ser preservados, por imperativo de justiça e de efetividade da ordem jurídica, em sendo o caso até mesmo de ofício”, afirmou o juiz.

FONTE: Revista Consultor Jurídico, por Elton Bezerra (repórter da revista Consultor Jurídico.); 23/01/ 2013,

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**23/01/2013**

**DOENÇA PREEXISTENTE OMITIDA EM SEGURO DE VIDA NÃO IMPEDE INDENIZAÇÃO SE NÃO FOI CAUSA DIRETA DA MORTE**

A omissão de informações sobre doença preexistente, por parte do segurado, quando da assinatura do contrato, só isentará a seguradora de pagar a indenização em caso de morte se esta decorrer diretamente da doença omitida. Se a causa direta da morte for outra, e mesmo que a doença preexistente tenha contribuído para ela ao fragilizar o estado de saúde do segurado, a indenização será devida.

Com esse entendimento, a Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) deu razão a uma recorrente do Rio Grande do Sul, beneficiária de seguro de vida contratado com a União Novo Hamburgo Seguros S/A, e reformou decisão da Justiça gaúcha que havia afastado a cobertura securitária em razão de suposta má-fé do segurado ao omitir a existência de doença anterior.

O segurado celebrou contrato com a seguradora em 1999. Em agosto de 2000, ele morreu em consequência de insuficiência respiratória, embolia pulmonar e infecção respiratória, após sofrer acidente que lhe causou fratura no fêmur.

Sem exame prévio

O juiz de primeiro grau e o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS) concluíram que o contratante agiu de má-fé, com o intuito de favorecer a beneficiária da apólice, ao omitir que muito antes da assinatura do contrato de seguro, em 1997, havia sido diagnosticada uma doença crônica no fígado. Por isso, foi negado o pagamento do seguro.

Não satisfeita, a beneficiária do seguro interpôs recurso especial no STJ, alegando que a decisão diverge da jurisprudência da Corte, para a qual não se pode imputar má-fé ao segurado quando a seguradora não exigiu exames prévios que pudessem constatar com exatidão seu real estado de saúde.

De acordo com a relatora do caso, ministra Isabel Gallotti, a omissão da hepatopatia crônica acarretaria perda de cobertura se essa doença tivesse sido a causa direta do óbito. A ministra destacou que o próprio TJRS reconheceu que não foi assim, pois a fratura no fêmur, que causou a internação e, em seguida, a embolia pulmonar e outras consequências, não teve relação com a doença hepática, a qual apenas fragilizou o estado de saúde do segurado, contribuindo indiretamente para o óbito.

Enriquecimento ilícito

A magistrada observou que produziria enriquecimento ilícito, vetado pelo STJ, permitir que a seguradora celebrasse o contrato sem a cautela de exigir exame médico, recebesse os prêmios mensais e, após a ocorrência de algum acidente, sem relação direta com a doença preexistente, negasse a cobertura, apenas porque uma das diversas causas indiretas do óbito fora a doença omitida quando da contratação.

Esse modo de pensar, segundo a ministra Gallotti, levaria à conclusão de que praticamente nenhum sinistro estaria coberto em favor do segurado, salvo se dele decorresse morte imediata, “pois, naturalmente, qualquer tratamento de saúde em pessoas portadoras de doenças preexistentes é mais delicado, podendo a doença preexistente, mesmo sem relação com o sinistro, constar como causa indireta do óbito”.

“Houve um sinistro – fratura do fêmur – para cujo tratamento foram necessárias internações, durante as quais ocorreu o óbito, cuja causa direta foi insuficiência respiratória, embolia pulmonar e infecção respiratória. A circunstância de haver doença preexistente que fragilizava a saúde do segurado, mesmo que tenha contribuído indiretamente para a morte, não exime a seguradora de honrar sua obrigação”, concluiu a ministra.

Fonte: Superior Tribunal de Justiça; 23/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**24/01/2013**

**ESTABILIDADE DA GESTANTE NÃO PODE SER RENUNCIADA PORQUE É DIREITO INDISPONÍVEL**

A renúncia ao direito de estabilidade provisória é um ato nulo por afrontar direitos indisponíveis assegurados na Constituição Federal. Esta é a conclusão da 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC), na esteira de entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A decisão é resultante de ação trabalhista em que a gestante autora pede indenização por ter sido dispensada pelo empregador sem justa causa.

A desembargadora Maria de Lourdes Leiria, relatora do processo, lembra que a estabilidade protege a empregada da dispensa arbitrária, em defesa da maternidade e do nascituro. Segundo a magistrada, a evolução doutrinária e jurisprudencial consolidou o entendimento de que o objeto tutelado não é o emprego - compreensão já incorporada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), conforme diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O texto do acórdão lembra que o TST possui entendimento consolidado, por meio da Súmula 244, de que o direito da trabalhadora ao pagamento da indenização, decorrente da estabilidade, não é afastado nem mesmo se o empregador desconhece o estado gravídico.

Reconhecendo o direito à estabilidade provisória no emprego, a 5ª Câmara condenou as rés, solidariamente, ao pagamento de indenização substitutiva no valor equivalente aos salários, no período entre o dia seguinte à rescisão até cinco meses após o parto, com reflexos.

Entenda o caso

A autora era auxiliar de cozinha no canteiro de obras de um grupo econômico formado por três companhias energéticas na região de São Miguel do Oeste. Segundo as empresas, ela teria formalizado a renúncia à estabilidade na presença de duas testemunhas, prometendo “não causar danos à empresa”. Depois disso, continuou trabalhando para elas até a efetiva dispensa sem justa causa, que aconteceu uma semana depois. O juízo de primeiro grau havia rejeitado o pedido da trabalhadora, com fundamento nesse termo de renúncia.

Fonte: Tribunal Regional de Santa Catarina, 24/01/13

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**24/01/2013**

**INCLUSÃO EM LISTA DE TRABALHO ESCRAVO PODE RETROAGIR**

O Tribunal Superior do Trabalho acolheu o recurso da União para manter o nome de um fazendeiro na chamada lista suja do trabalho escravo, do Ministério do Trabalho e Emprego. A corte reconheceu o caráter retroativo da Portaria 504/2004 do MTE — que institui o cadastro de empregadores que tenham submetido funcionários a condições análogas à escravidão — para que o fazendeiro, autuado em 2003, fosse incluído na lista, criada no ano seguinte.

Em seu voto, o ministro José Roberto Freire Pimenta, relator do processo, entendeu que a inclusão do nome do infrator na lista está vinculada à decisão administrativa final, e não à ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho. Dessa forma, segundo o ministro, não há ofensa ao princípio da irretroatividade do ato administrativo.

O fazendeiro foi autuado em fiscalização em uma de suas propriedades em dezembro de 2003, antes, portanto, da entrada em vigor da portaria que criou o cadastro, em 2004 e da sua inclusão na lista, divulgada em julho de 2005. O fazendeiro, então, ajuizou Mandado de Segurança, com pedido de liminar, para retirar seu nome do cadastro.

A primeira instância da Justiça do Trabalho concedeu liminar para a exclusão definitiva do nome da lista, por entender que a portaria não poderia retroagir à data da autuação. O TRT da 10ª Região (DF/TO) manteve a decisão e acrescentou que a inclusão no cadastro não respeitou o princípio da legalidade estrita, contido no artigo 5º, inciso II, da Constituição.

Na decisão do TST, porém, o ministro Freire Pimenta, explica em seu voto que a portaria do Ministério do Trabalho estipula o prazo de dois anos para o monitoramento do cadastro e da regularidade das condições de trabalho. Após esse período, se as multas estiverem pagas e não houver reincidência, o nome da pessoa ou empresa é excluído da lista.

O relator ainda afirma que não houve pedido ao Ministério do Trabalho para retirar o nome do fazendeiro do cadastro. Consequentemente, não houve, assim, recusa expressa do MTE em excluí-lo da lista, situação em que caberia a atuação Judicial. “Todo o procedimento administrativo quanto à inclusão ou exclusão no cadastro é afeto ao Poder Executivo por meio do Ministério do Trabalho e não cabe ao Poder Judiciário se imiscuir nessa seara”, disse o relator no voto.

O cadastro

A lista do Ministério do Trabalho foi criada para coibir a exploração de mão de obra escrava no país. A inclusão no cadastro impede o infrator de receber subsídios ou contratar com o Estado. A inclusão ocorre após decisão em processo administrativo do MTE, baseada na análise de auto de infração feito por auditor fiscal do trabalho que identificou a irregularidade.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 24/01/ 2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/01/2013**

**INOVAÇÕES NA TRIBUTAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Recentemente, o Governo Federal editou medida provisória que introduziu importantes mudanças na sistemática de tributação de valores pagos a título de Participação nos Lucros ou Resultados (“PLR”), com o objetivo de favorecer a adoção desse programa por parte das empresas, diminuindo a carga fiscal incidente sobre essa espécie de pagamento e aumentando a remuneração dos empregados.

O PLR vem sendo cada vez mais utilizado pelas empresas, pois é uma importante ferramenta motivacional e um estímulo para o empregado aumentar a sua produtividade, o qual poderá resultar no recebimento de um valor adicional, de acordo com o atingimento de metas pré-definidas, como também em um impacto positivo na produção para o empregador, pelos resultados obtidos por seus empregados.

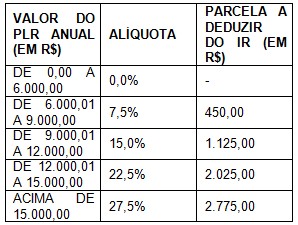
Em paralelo, a implantação do programa de PLR1, possui como vantagem adicional para o empregador o fato do valor pago não ser considerado salário para nenhum efeito trabalhista ou previdenciário, reduzindo o custo deste pagamento com reflexos nas demais verbas trabalhistas e incidência para fins de INSS.2

Nesse sentido, desde a edição da lei, o valor pago a título de PLR estava sujeito somente ao IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte, independentemente do valor recebido e separado dos demais valores auferidos pelo empregado.

Não obstante as vantagens trabalhistas e tributárias já existentes, com o intuito de favorecer ainda mais a adoção da PLR por parte das empresas e gerar uma remuneração maior para os empregados, foi editada, em 26 de dezembro de 2012, a MP 597, que trouxe como inovação a diminuição da carga tributária que incide sobre o pagamento da PLR.

A MP em questão, mantendo a sistemática de tributação exclusiva na fonte, trouxe uma tabela de alíquotas específicas para o PLR, com faixa de isenção bem superior à praticada em rendimentos ordinários, diminuindo sensivelmente a tributação existente, em especial, para aqueles que não recebem uma PLR tão elevada.

A tabela em questão é a discriminada abaixo:



Importante ressaltar que o novo sistema de tributação da PLR entrou em vigor a partir de 1º de janeiro de 2013 e se aplicará a todos os pagamentos feitos a este título a partir dessa data, não importando, inclusive, se os pagamentos futuros referem-se a valores recebidos relativos a períodos trabalhados anteriormente a 2013.

Assim, pode-se concluir que com o novo sistema de tributação da PLR o Governo Federal concedeu mais um importante incentivo para adoção desse programa de bonificação que tem trazido significativos benefícios para empresas e empregadores dos mais distantes ramos de atividade econômica.

O próximo passo é esperar que o Congresso Nacional analise o tema e converta a MP em lei, de modo a consolidar essa importante mudança.3

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1 Lei nº 10.101, de 19 de dezembro 2000 (Lei 10.101/2000)

2 Cf. art 3º da Lei 10.101/2000

3 Cf. artigo art. 62, §§ 3º e 4º da Constituição Federal Brasileira.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\* Por Luiz Fernando Alouche, Fernando Vaisman e Tamira Maia Fioravante, respectivamente, sócio e advogados do escritório Almeida Advogados

Fonte: Informativo Migalhas, 25/1/2013

http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI171423,31047-Inovacoes+na+tributacao+da+participacao+nos+lucros+ou+resultados

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/01/2013**

**DANÇAR FUNK NO TRABALHO NÃO GERA JUSTA CAUSA**

Dançar funk no trabalho pode até ser motivo para demissão, mas não por justa causa. Com esse entendimento, o juiz Claudio José Montesso, titular da 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis (RJ), determinou que a Transportadora e Industrial Autobus homologue e arque com os direitos trabalhistas de dois empregados demitidos porque fizeram um vídeo dançando funk no local de trabalho. As informações são do site MidiaMax News.

Segundo a Autobus, os ex-funcionários expuseram a empresa, simulando atos sexuais vestindo o uniforme de trabalho, diante do público. Também foi alegado, como agravante, a disponibilização do vídeo na internet, o que justificaria a justa causa.

A dupla, em sua defesa, afirmou que, no vídeo, não estavam com mais nada além do uniforme que identificasse a empresa. Quando do ocorrido, um fiscal os advertiu, comunicando, no dia seguinte, a direção da empresa. Ele testemunhou no julgamento, e afirmou que a demissão ocorreu depois de um mês do fato, quando o vídeo tomou certa projeção na rede.

Para o juiz, os maiores prejudicados com a exposição das imagens foram os próprios reclamantes. Assim, afastou a justa causa, e determinou à empreso o pagamento das verbas da rescisão contratual, como aviso prévio, férias proporcionais, 13º proporcional, indenização de 40%, além da liberação do FGTS depositado e do seguro-desemprego.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 25 de janeiro de 2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/01/2013**

**EXIGÊNCIA DE NOVO TRCT COMEÇA EM FEVEREIRO**

A utilização do novo Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) será obrigatória em de 1º de fevereiro. A partir desta data, a Caixa Econômica Federal exigirá a apresentação do modelo atualizado para o pagamento do seguro-desemprego e do FGTS. O prazo foi estabelecido pela Portaria 1.815, de 1º de novembro de 2012.

O novo TRCT objetiva imprimir mais clareza e segurança para o empregador e o trabalhador em relação aos valores rescisórios pagos e recebidos por ocasião do término do contrato de trabalho. As horas extras, por exemplo, são pagas atualmente com base em diferentes valores adicionais, conforme prevê a legislação trabalhista, dependendo do momento em que o trabalho foi realizado. No antigo TRCT, esses montantes eram somados e lançados, sem discriminação, pelo total das horas trabalhadas em um único campo. No novo formulário, as informações serão detalhadas.

“No novo Termo, há campos para o empregador lançar cada valor discriminadamente. Isso vai dar mais segurança ao empregador, que se resguardará de eventuais questionamentos na Justiça do Trabalho, e ao trabalhador, porque saberá exatamente o que vai receber. A mudança também facilitará o trabalho de conferência feito pelo agente homologador do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho”, observa o secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Messias Melo.

Homologação – Impresso em duas vias, uma para o empregador e outra para o empregado, o novo TRCT vem acompanhado do Termo de Homologação (TH), para os contratos com mais de um ano de duração que necessitam de assistência do sindicato laboral ou do MTE, e o Termo de Quitação (TQ), para contratos com menos de um ano de duração e que não exigem a assistência sindical.

Os Termos de Homologação e o Termo de Quitação são impressos em quatro vias, uma para o empregador e três para o empregado, sendo que duas delas são utilizadas pelo trabalhador para sacar o FGTS e solicitar o recebimento do seguro-desemprego.

**Confira as principais mudanças:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TRCT | Novo (Portaria 1.057/2012) | Antigo (Portaria 302/2002) |
| Férias vencidas | Cada período aquisitivo vencido e não quitado  é informado separadamente, em campos distintos. São informados também a quantidade e o valor de duodécimos devidos. | Se devido mais de um período aquisitivo, o valor total era lançado em um único campo. |
| 13º salário de exercícios/anos anteriores | É informado separadamente, em campos específicos, cada exercício vencido e não quitado. São informados também o exercício, a quantidade de duodécimos e o valor de duodécimos devidos. | Se devido mais de um exercício/ano de 13º salário, o valor total é informado em um único campo. |
| Horas extras devidas no mês do afastamento | São informados em campos específicos a quantidade de horas trabalhadas, o respectivo percentual (50%, 75%, 100% e etc.) e o valor devido. | As horas-extras devidas no mês de afastamento eram totalizadas e informadas em um único campo, agregando os valores relativos a todos os percentuais (50%, 75%, 100% e etc.). |
| Verbas credoras | Há campos suficientes para informar todas as verbas credoras, discriminadamente. | Há apenas 17 campos para informar todas as verbas rescisórias devidas. |
| Descontos/Deduções | As deduções (pensão alimentícia, adiantamento salarial, de 13º salário, vale-transporte e etc.) são informadas discriminadamente em campos específicos. | A empresa dispunha apenas de sete campos no TRCT para informar os descontos/deduções. |
| Rescisão | O novo TRCT é segmentado: tem a parte que concentra os valores credores e os descontos e o espaço para homologação (quando o contrato é sujeito à assistência) ou quitação (quando o contrato não é sujeito à assistência). | O TRCT engloba em um único formulário a parte informativa de verbas credoras e devedoras e a parte de quitação e homologação. |

Fonte: Assessoria de Comunicação Social do Ministério do Trabalho e Emprego; 25/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**28/01/2013**

**PROJETO DE LEI: PROÍBE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ QUE NÃO ESTEJA CURSANDO ENSINO MÉDIO**

A contratação de aprendiz que não esteja cursando o ensino médio poderá ser proibida. É o que prevê o Projeto de Lei 4576/12, do deputado Guilherme Campos (PSD-SP), que altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei 5.452/43), que permite a contratação de aprendiz, sem a frequência à escola, desde que o jovem já tenha concluído o ensino fundamental. No entanto, isso só pode ocorrer nas localidades onde não há oferta de ensino médio.

A intenção do autor é estimular o jovem a continuar seus estudos em outro município do estado, onde poderá ser contratado como aprendiz. O autor argumenta que sua proposta privilegia os jovens que buscam qualificação, ao se deslocarem para outro município para estudar e galgar uma posição no mercado de trabalho.

“O jovem que inicia sua vida profissional tem que se sentir valorizado, e com certeza, o fato de não ter dado continuidade em seus estudos o tornará alvo de contratação degradante, como mão de obra barata”, afirma.

O projeto também modifica a exigência de contratação de aprendiz. De acordo com o texto, os estabelecimentos que possuem menos de sete trabalhadores, cujas funções não demandem formação profissional, não estão obrigados a contratar aprendiz.

A CLT prevê a contratação e matrícula nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem em número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Campos alerta que as frações utilizadas como obrigatoriedade de contratação de aprendiz desvirtua o objetivo da lei, ao possibilitar que as empresas substituam um empregado por um aprendiz, cujo ônus de contratação é menor. Por exemplo, em um estabelecimento com seis empregados, a cota mínima de 5% é 0,3, que se arredonda para um aprendiz.

Tramitação

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

Fonte: Câmara dos Deputados Federais, 28/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**28/01/2013**

**PROJETO DE LEI: FLEXIBILIZA COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS**

A Câmara analisa o Projeto de Lei 4773/12, do ex-deputado Thiago Peixoto, que flexibiliza a obrigação de empresas com pelo menos cem funcionários destinarem parte dos postos de trabalho a pessoas com deficiência. Atualmente, a Lei 8.213/91 determina que essas companhias reservem de 2% a 5% de suas vagas a quem tem alguma deficiência.

A proposta do ex-deputado permite que o preenchimento dessas vagas seja feito mediante a concessão de bolsas de estudo, com valor mensal igual ou superior a um salário mínimo, concedidas pela empresa à pessoa com deficiência.

Pelo texto, essa possiblidade será permitida desde que o número de bolsas concedidas não supere a metade das vagas de trabalho a serem preenchidas; e o bolsista seja contratado pela empresa após a conclusão do curso, por um período não inferior a um ano.

As bolsas de estudo deverão obrigatoriamente se referir a curso de capacitação cujo conteúdo tenha relação com o serviço a ser exercido pela pessoa na corporação.

Reabilitação

Peixoto afirma que o sistema de habilitação e reabilitação de cidadãos com deficiência para o mercado de trabalho ainda é precário no Brasil. Na opinião dele, o preenchimento de parte das vagas só será cumprido se existir mão de obra qualificada “em número suficiente para o preenchimento das referidas cotas”.

Tramitação

O projeto, que tramita em caráter conclusivo, será analisado pelas comissões de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio; de Trabalho, de Administração e Serviço Público; de Seguridade Social e Família; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Câmara dos Deputados Federais, 28.01.2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**29/01/2013**

**LEGISLAÇÃO: DEMISSÃO DE ALCÓOLATRA**

A dispensa, com ou sem justa causa, de empregados considerados dependentes de álcool tem sido objeto de exame no Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuja jurisprudência consolidou-se no sentido do reconhecimento de que o alcoolismo é doença crônica, que deve ser tratada ainda na vigência do contrato de trabalho. Para o TST, a assistência ambulatorial ao empregado traduz coerência com os princípios constitucionais de valorização e dignidade da pessoa humana e de sua atividade laborativa. Dentre os recursos analisados pelo TST encontram-se os que apreciaram questões afetas à justa causa aplicadas a empregados reconhecidamente dependentes do álcool. Um exemplo é o recurso da Empresa de Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) que pretendia ver reconhecida a conduta reprovável de empregado que havia sido demitido por justa causa. O julgamento ocorreu em novembro em sessão da 6ª Turma. Segundo admitido pelo próprio carteiro, ele encontrava-se em estado de confusão mental causada pela ingestão de remédios controlados e álcool, quando praticou ofensas aos colegas de trabalho. No TST, o agravo de instrumento da ECT confirmou o decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Para o relator dos autos, ministro Augusto César de Carvalho, o carteiro não podia ter sido dispensado se era portador de alcoolismo crônico, que atualmente também é classificado como doença e catalogado no Código Internacional de Doenças, principalmente porque, naquele momento, encontrava-se licenciado para tratamento de saúde.

Fonte: Valor Econômico, 29/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**30/01/2013**

**LIMINAR DO STJ EXCLUI MRV DA LISTA DE TRABALHO ESCRAVO**

A ministra Eliana Calmon, do Superior Tribunal de Justiça, concedeu liminar que determina a exclusão da construtora MRV do cadastro de exploradores de trabalho escravo feito pelo Ministério do Trabalho. No exercício da Presidência do STJ, a ministra entendeu que são inegáveis “os efeitos nocivos que a inclusão indevida” na lista de trabalho escravo.

A referência diz respeito às restrições comerciais graves para quem figura na lista, como a suspensão de crédito e contratação de financiamento com bancos estatais e privados. Na decisão, Eliana Calmon registrou que, no intuito de se defender da acusação de explorar mão de obra escrava, a empresa tentou buscar maiores informações sobre os motivos que levaram à inclusão de seu nome na lista. “Peticionou ao Ministro do Trabalho e Emprego, é não há informação de que houve resposta”, afirmou a ministra.

A decisão de Eliana reconsidera ato anterior do presidente do tribunal, ministro Felix Fischer, que havia rejeitado o pedido de liminar em Mandado de Segurança da empresa por entender que o STJ não era o foro adequado para a discussão. Mas, para Eliana, o pedido deve ser recebido por conta das “peculiaridades do caso, em que se discute a própria fundamentação do ato, por ausência de procedimento administrativo regular, seja por ato comissivo ou omissivo de Ministro de Estado”.

Com a decisão, o nome da empresa terá de ser retirado do cadastro, ao menos até o julgamento do mérito da discussão no Mandado de Segurança. Reportagem publicada pela revista Consultor Jurídico há oito dias, mostrou que a inclusão de empresas na chamada lista suja do Ministério do Trabalho não permite direito de defesa — clique aqui para ler.

A MRV, responsável pela construção de mais de 30% dos imóveis do programa Minha Casa, Minha Vida, um dos principais projetos do governo Dilma Rousseff, soube pelo serviço de alertas do Google que seu nome havia sido novamente incluído na lista de quem explora trabalho escravo, nos últimos dias do ano passado. Sem ter recebido qualquer notificação do Ministério do Trabalho.

Os advogados da MRV, Luciana Lóssio, Técio Lins e Silva e Daniela Maroccolo, sustentam que a inclusão da empresa na lista não respeitou a Lei 9.784/99, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal. Os advogados mostram que a jurisprudência do próprio STJ diz que deve haver o respeito ao devido processo legal na esfera administrativa.

De acordo com a defesa da MRV, seu nome apareceu no cadastro do Ministério do Trabalho “como mágica, sem a existência de uma decisão, de um ato administrativo contendo tal determinação, e tampouco de intimação”. Como os advogados registraram no pedido feito ao STJ, trata-se de um caso de “geração espontânea” em Direito Administrativo, “um ato que, na literatura de Nelson Rodrigues, teria como autor o ‘Sobrenatural de Almeida’, personagem clássico de sua crítica de costumes”.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Por Rodrigo Haidar (editor da revista Consultor Jurídico em Brasília.); 30/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**31/01/2013**

**SE FICALIZA PRODUÇÃO, EMPRESA É CREDORA SOLIDÁRIA**

A empresa de capital estrangeiro que cede tecnologia para a produção de peças em fábrica brasileira e fiscaliza o trabalho não tem apenas uma "aliança estratégica" se interfere na relação com os empregados da segunda. Afinal, atividades como fiscalizar o chão-de-fábrica, o modo de produção e a qualidade do produto caracterizam típica situação de terceirização de mão de obra, o que atrai a responsabilidade subsidiária trabalhista.

Com esse entendimento, a maioria dos integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul manteve sentença que reconheceu a responsabilidade subsidiária de uma empresa americana que fiscalizava a produção de equipamentos turbo para parceira que tem planta industrial em Caxias do Sul, na Serra gaúcha.

Com a decisão, a indústria americana, cuja filial brasileira fica em Campinas (SP), terá de pagar, subsidiariamente, verbas trabalhistas por uma demissão feita pela brasileira.

A relatora dos recursos na corte trabalhista, desembargadora Vania Mattos, após analisar documentos e as cláusulas contratuais, se convenceu de que a empresa brasileira está ‘‘rigorosamente atrelada’’ à política e controle da empresa americana.

‘‘E tanto é verdade que na vinculação entre a primeira ré (Tristar - empregadora), por meio do negócio jurídico bilateral denominado ‘Aliança Estratégica’ (fls. 162-6), fica estabelecido o fornecimento de peças automotivas (roda compressora e turbina), além do desenvolvimento de novas tecnologias para a produção das referidas peças, com previsão de duração mínima de dez anos em união de esforços e com a possibilidade de renovação por igual período, foi estabelecida pela empresa Borgwargner Turbo Systems Inc. - BWTS (contrato redigido em inglês, constando a respectiva tradução)’’, afirmou no acórdão.

Para a desembargadora, a "estranha parceria" visa à obtenção de mão de obra barata e total isenção de responsabilidade trabalhista. Segundo ela, trata-se do fenômeno da desconcentração, em que certas empresas migram para países de terceiro mundo para diminuir os custos do trabalho, sensivelmente mais baixos do que nos EUA. Transferem para esses a execução do trabalho e retêm em sua sede de origem a concepção dos seus projetos.

Além de tirar esse peso de suas costas, essas empresas se apropriam de melhoramentos ou do desenvolvimento de novas tecnologias feitas por empregados brasileiros, sem pagar nenhum direito de propriedade intelectual pelas invenções ou pelos aperfeiçoamentos tecnológicos, ‘‘numa atividade econômica predatória dos interesses nacionais’’, disse a desembargadora.

Voto divergente

Neste julgamento, a desembargadora Tânia Maciel de Souza foi a única a fazer o contraponto, já que o desembargador Raul Zoratto Sanvicente se alinhou com o entendimento da relatora. Tal como se manifestou em voto divergente em outro processo, a desembargadora Tânia entendeu que não ficou caracterizada a hipótese de terceirização da atividade-fim da segunda reclamada — a filial da empresa americana. Logo, não se poderia imputar-lhe responsabilidade subsidiária.

Diz o excerto: ‘‘Não causa estranheza, assim, o minucioso detalhamento das obrigações de um e de outro, mesmo aquelas de assessoria técnica e fornecimento de máquinas. Muito menos causa estranheza o acompanhamento da produção e a fiscalização da qualidade do produto. Afinal, cuida-se da produção de componente de peça a ser vendida pela segunda reclamada. E, mais do que isso, de preservar o segredo industrial, regrar a inovação tecnológica e prevenir a concorrência, mesmo porque as duas empresas atuam no mesmo ramo da fabricação de peças automotivas, muito embora cada uma se dedique à produção de peças que se complementam’’.

"A se pensar de forma diversa", arrematou a desembargadora em seu voto, "toda a empresa que se utiliza de insumos — prática tão comum hoje em dia — atrairia uma cadeia de responsabilidades." O acórdão foi lavrado na sessão de julgamento do dia 12 de dezembro. Cabe recurso.

O caso

A ex-empregada ajuizou reclamatória trabalhista contra a Tristar Precision Indústria de Compressores e Borgwarner Brasil Ltda, informando ter trabalhado como auxiliar de produção para a primeira de 19 de outubro de 2009 a 18 de fevereiro de 2011, quando foi despedida sem justa causa. Em juízo, pediu que o primeiro empregador fosse declarado como responsável pelos créditos que reivindica na inicial. E que a segunda empresa, na condição de tomadora, fosse declarada como responsável subsidiária.

Notificada judicialmente, a Tristar apresentou defesa. Arguiu, preliminarmente, a carência da ação (improcedência jurídica do pedido) por ilegitimidade passiva, requerendo que o feito tramitasse em segredo de Justiça. No mérito, solicitou a declaração de que a relação de emprego, na verdade, se deu entre a parte autora e a segunda ré, impugnando os pedidos formulados na inicial.

A segunda reclamada, Borgwarner Brasil Ltda, também apresentou defesa por escrito. Insurgiu-se contra o pedido de sua responsabilização subsidiária, bem como contra os demais pleitos estabelecidos na reclamatória trabalhista.

A sentença

O juiz André Ibaños Pereira, titular da 3ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul, resumiu a controvérsia: apurar se houve terceirização típica, em que a tomadora de serviços delega uma de suas atividades-meio a uma prestadora de serviços, fiscalizando o trabalho desta; ou se está diante de relação estritamente comercial, em que a segunda ré apenas compraria peças da primeira, sem qualquer ingerência na linha/forma de produção.

Com base na documentação e no depoimento de testemunhas, o juiz concluiu que a Borgwarner, embora tenha por atividade a fabricação de equipamentos turbo, não faz o rotor necessário à engrenagem. Por isso ele afirmou haver terceirização da produção da peça a outras indústrias.

Para o juiz, ficou evidente que a Borgwarner não dava ordens diretas aos empregados da Tristar, o que afasta a possibilidade de ter havido terceirização fraudulenta nos moldes da prevista no inciso I da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No entanto, discorreu o juiz, a Borgwarner ‘‘fiscalizava diretamente, no chão-de-fábrica, o modo de produção, a qualidade do produto, tendo inclusive determinado a alteração da planta da fábrica, o que evidencia que se está diante de típica situação de terceirização de mão de obra e não apenas de um contrato comercial de compra e venda de peças, já que, em tal situação, essa fiscalização direta não ocorreria nem haveria a utilização de ferramental do comprador para a execução do serviço’’.

No caso, o juízo verificou a hipótese prevista no item IV da Súmula 331 do TST e reconheceu que a Borgwarner deve responder subsidiariamente pelos créditos postulados pela trabalhadora demitida, já que se beneficiou diretamente pelos serviços prestados por ela, ainda que a auxiliar de produção não lhe tenha sido subordinada.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Jomar Martins (correspondente da revista Consultor Jurídico no Rio Grande do Sul), 31/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**31/01/2013**

**MTE ATUALIZA 60 OCUPAÇÕES NA CBO**

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) divulgou nesta quinta-feira (31) a atualização da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). A revisão contou com a inclusão e exclusão de 60 ocupações, famílias ocupacionais e sinonímias. O arquivo passa a conter agora 2.619 ocupações. Clique aqui para conferir.

“Os trabalhadores sentem-se amparados e valorizados ao terem acesso a um documento elaborado pelo governo que identifica e reconhece seu ofício. As inclusões das ocupações na CBO têm gerado, tanto para categorias profissionais quanto para os trabalhadores, uma maior visibilidade, um sentimento de valorização e de inclusão social”, destaca o diretor do Departamento de Emprego e Salário do MTE, Rodolfo Torelly.

As novas atualizações buscam atender as demandas do público em geral e entidades governamentais como: Ministério da Saúde; do Desenvolvimento Social; do Turismo; Secretária de Direitos Humanos; Policia Federal; Classificação Internacional Uniforme de Ocupações (CIUO) da Organização Internacional do Trabalho; entre outros.

A CBO retrata a realidade das profissões do mercado de trabalho brasileiro. A atualização e modernização do documento ocorrem para acompanhar o dinamismo das ocupações e mudanças econômicas, sociais e culturais pelas quais o país passa. Essas modificações e inclusões são elaboradas com a participação efetiva de representantes dos profissionais de cada área, em todo o país.

Aplicação - A CBO é utilizada pelo MTE na confecção da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), no cruzamento de dados do Seguro-Desemprego e na formulação de políticas públicas de geração de emprego e renda.

Outras instituições governamentais utilizam a CBO para seus produtos, como a Declaração de Imposto de Renda, o cadastramento no INSS, em políticas públicas de Saúde, no Censo Educacional e em pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, 31/01/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**02/02/2013**

**GRAVAÇÃO TELEFÔNICA PROVA ATO DISCRIMINATÓRIO, DIZ TST**

O uso de gravação telefônica foi considerado válido para comprovar a prática de ato discriminatório de empregador contra ex-empregado. Esta foi a decisão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar recurso de uma empresa contra decisão do TRT-ES que a condenou a pagar indenização por dano moral de R$ 10.608 ao ex-empregado.

O trabalhador gravou conversa na qual simulava ser seu potencial novo patrão com o gerente da empresa que o demitiu. Na conversa o gerente dava referências do ex-empregado e dizia que ele havia ajuizado ação trabalhista. A empresa, do ramo de confecção, afirmou que a gravação não poderia ser usada como prova, pois o gerente não sabia que a conversa estava sendo gravada e houve violação à intimidade e ao sigilo telefônico. Em primeira instância, o argumento foi aceito. O juiz da Vara do Trabalho de Nova Venécia (ES) afirmou que o caso se assemelhava a um “flagrante montado”.

A decisão foi reformada no TRT-ES. A corte entendeu que a gravação não tinha o objetivo de causar prejuízo ao antigo empregador, mas era o único recurso do trabalhador para defender o seu direito de conseguir um novo emprego. “Não tivesse ele adotado o expediente de gravar a sua própria conversa com aqueles que o perseguiam, dificilmente encontraria outra forma de obter prova para demonstrar a prática discriminatória”, diz o acórdão do TRT.

Baseada na jurisprudência do STF, a 7ª Turma manteve o entendimento do TRT. Para a corte, a gravação deve ser considerada prova lícita, pois o ex-empregado era um dos interlocutores do diálogo. Em julgamento no dia 28 de novembro de 2012, a decisão dos ministros do TST foi unânime.

Lista negra

Os ministros do TST também aprovaram a condenação por ato discriminatório da empresa. Os desembargadores do TRT-ES consideraram que a troca de informações entre empregadores a respeito de trabalhadores que acionam a Justiça para reclamar seus direitos se equipara à elaboração de “listas negras”, o que configura ato discriminatório. A prática é vedada pela Constituição Federal e pela Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, além de ser ato ilícito, segundo o Código Civil.

Para o TST a conduta da empresa foi abusiva, pois buscou dificultar a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. Os antigos patrões sabiam, inclusive, que a simples menção de assistência sindical pelo trabalhador pode invabilizar a obtenção de um novo emprego no município. Os ministros mantiveram, assim, a condenação por dano moral.

O caso

Ex-funcionário de uma confecção do Espírito Santo, o trabalhador conta que foi dispensado após cinco anos de serviço sem ter recebido corretamente os valores de sua rescisão e horas extras. Por essa razão, ele entrou com ação trabalhista para receber a quantia que achava correto.

Na ação, o trabalhador contou que passou a ser boicotado por um dos donos da empresa. Segundo ele, quando procurado para fornecer referências pessoais e profissionais, o ex-patrão dizia que o ex-funcionário se recusou a fazer acordo e preferiu “criar caso em sindicato”. Diante da situação, o ex-funcionário resolveu telefonar para a empresa e gravar a conversa com o empresário se passando por um potencial novo empregador. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Leonardo Léllis (repórter da revista Consultor Jurídico); 02/02/2013