**NESTA SEÇÃO**

Informativo

**Março/2013**

*Prezados (as) Senhores (as),*

*Para conhecimento, reproduzimos informações de diversas fontes, referentes à área sindical - trabalhista.*

**INFORMATIVO 003-13**

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**PORTARIA CONJUNTA PGF/INSS Nº 06**

PÁG. 05

**MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65**

PÁG. 10

**PORTARIA CGCSP Nº 30.5363**

PÁG. 11

**COMUNICADO CAIXA S/Nº**

PÁG. 13

**PORTARIA MPS Nº 66/13**

PÁG. 14

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 606,**

PÁG. 14

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

PÁG. 15

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO CODAC Nº 8/13**

PÁG. 16

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO CODAC Nº 9/13**

PÁG. 16

**PORTARIA CGCSP Nº 30.544/13**

PÁ. 17

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**PORTARIA N.º 2**

PÁG. 18

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

PÁG. 19

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**GABINETE DO MINISTRO**

**PORTARIA N.º 326,**

PÁG. 20

**FONTES DE NOTÍCIAS**

**PROJETO AUMENTA DURAÇÃO DE ESTÁGIO PARA ADVOGADOS E ENGENHEIROS**

PÁG. 28

**STJ ANALISA CONTRIBUIÇÃO AO INSS**

PÁG. 29

**HORAS EXTRAS NÃO SE APLICAM À "SEMANA ESPANHOLA"**

PÁG. 30

**REGRAS DE LEI DE AVISO PRÉVIO SÃO APLICADAS A MANDADOS DE INJUNÇÃO EM TRAMITAÇÃO NO STF**

PÁG. 30

**JORNADA EXCESSIVA LEVA GRUPO PÃO DE AÇÚCAR A INDENIZAR**

PÁG. 31

**PAGAMENTO NO PRAZO NÃO EXIME EMPREGADOR DA MULTA DO PARÁGRAFO 8º DO ARTIGO 477 DA CLT**

PÁG. 32

**AGU DEVE COBRAR DOS RESPONSÁVEIS PELO INCÊNCIO DA BOATE KISS RESSARCIMENTO AO INSS PELOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS QUE SERÃO PAGOS ÀS FAMÍLIAS DAS VÍTIMAS**

PÁG. 33

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PEDE MEDIDAS MAIS DURAS PARA COMBATER TRABALHO ESCRAVO**

PÁG. 33

**SINDICATOS MANTÊM COBRANÇA A HOLDINGS SEM EMPREGADOS**

PÁG. 35

**POR INDUZIR JUSTIÇA A ERRO, TRABALHADOR É CONDENADO**

PÁG. 36

**TRT GAÚCHO INAVLIDA ACORDO TRABALHISTA SIMULADO**

PÁG. 37

**PROPOSTA INCENTIVA EMPRESA A INVESTIR NA QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS**

PÁG. 38

**18ª TURMA: PRÁTICA DE DESÍDIA NO DESEMPENHO DE FUNÇÕES CAUSA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

PÁG. 38

**TST CONDENA EMPRESA A PAGAR NO INTERVALO PARA O ALMOÇO REDUZIDO**

PÁG. 39

**TST DISCUTE INDENIZAÇÃO BILIONÁRIA A TRABALHADORES CONTAMINADOS**

PÁG. 39

**PROJETO REDUZ IMPOSTO DE RENDA DE EMPRESA QUE CONTRATA DEFICIENTES**

PÁG. 40

**INSTRUMENTOS DE TRABALHO DEVEM SER FORNECIDOS PELO EMPREGADOR**

PÁG. 41

**BASF E SHELL APRESENTAM PROPOSTA PARA REPARAR DANOS POR CONTANIMAÇÃO EM PAULÍNIA**

PÁG. 41

**PROJETO DE LEI EXIGE INSCRIÇÃO DE MENOR APRENDIZ NA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

PÁG. 42

**NOVIDADES DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

PÁG. 43

**TRABALHADORA DEMITIDA TEM SEGURO-DESEMPREGO AFASTADO POR POSSUIR OUTRO EMPREGO**

PÁG. 44

**ECONOMIA VERDE CRIA MILHÕES DE EMPREGOS NO BRASIL E NO MUNDO, AFIRMA ESTUDO OIT**

PÁG. 45

**RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL.**

**IMPOSSIBILIDADE. NULIDADE CONTRATUAL.**

PÁG. 45

**CONTRIBUINTES PODERÃO TER 90 DIAS PARA REGULARIZAR**

**SITUAÇÃO COM O FISCO**

PÁG. 46

**TROCAR E-MAILS PARTICUPARES NO TRABALHO DÁ JUSTA CAUSA**

PÁG. 46

**MONITORAR PRESTADOR DE SERVIÇOS CARACTERIZA VÍNCULO**

PÁG. 47

**EMPRESA DEVE PAGAR MULTA POR ROMPIMENTO DE CONTRATO**

PÁG. 48

**DISPUTA SINDICAL CHEGA À OIT EM DENÚNCIA CONTRA O BRASIL**

PÁG. 49

**GRÁVIDA NO AVISO PRÉVIO TEM ESTABILIDADE, DIZ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

PÁG. 50

**SINDICATO NÃO PODE IMPOR CONTRIBUIÇÕES A NÃO ASSOCIADOS**

PÁG. 50

**VALE-CULTURA PODE INJETAR R$11 BI NA INDÚSTRIA DA CULTURA**

PÁG. 51

**EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA NÃO IMPEDE DEFERIMENTO DE HORAS EXTRAS**

PÁG. 51

**PROJETO DE LEI TORNA FACULTATIVA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DE FÉRIAS**

PÁG. 52

**CÂMARA APROVA MP QUE DESONERA FOLHA DE MAIS DE 40 SETORES**

PÁG. 52

**TRABALHADOR SERÁ INDENIZADO EM VIRTUDE DO NÃO CUMPRIMENTO DE PROMESSA DE CONTRATAÇÃO**

PÁG. 53

**APOSENTADOS PODEM PEDIR REVISÃO PARA RENDA MAIS BENÉFICA, DIDICE TST**

PÁG. 54

**NÃO INCIDE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO**

PÁG. 54

**CONCESSÃO DO VISTO TEMPORÁRIO AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO**

PÁG. 55

**ESTABILIDADE EM RAZÃO DE GRAVIDEZ DURANTE O AVISO PRÉVIO**

PÁG. 56

**AÇÃO CONTRA PREVIDÊNCIA PROVADA DEVE SER JULGADA PELA JUSTIÇA COMUM**

PÁG. 57

**TST DETERMINA EXECUÇÃO POR PRECATÓRIOS EM AÇÃO AJUIZADA POR SINDICATO**

PÁG. 58

**ISENÇÃO DE IR EM CASO DE DOENÇAS GRAVES SE APLICA**

**TANTO A PROVENTOS QUANTO A SALÁRIOS**

PÁG. 60

**RELATOR QUER OBRIGAR EMPRESAS A PAGAR PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS A EMPREGADOS**

PÁG. 61

**MÁ-FÉ: JT NÃO PODE SER ACUSADA COM PRÓPOSITO DE PREJUDICAR ECONOMICAMENTE AS EMPRESAS**

PÁG. 61

**TURMA CONSIDERA NULA PERÍCIA EFETUADA SEM INTIMAÇÃO DA EMPREGADORA**

PÁG. 62

**PROVA SÓ É VÁLIDA COM COMPROVAÇÃO E CONTRADITÓRIO**

PÁG. 63

**EMPRESA TERÁ QUE INDENIZAR EMPREGADO POR ANOTAR ATESTADOS MÉDICOS NA CTPS**

PÁG. 64

**PORTARIA ALTERA NORMAS DE ATUALIZAÇÃO SINDICAL**

PÁG. 65

**EMPREGADA DO HSBC QUE UTILIZAVA VEÍCULO PRÓPRIO SERÁ RESSARCIDA**

PÁG. 66

**BRIZOLA NETO ANUNCIA REGRAS MAIS RÍGIDAS PARA CRIAÇÃO DE SINDICATOS**

PÁG. 66

**ÓBITO FETAL NÃO RETIRA ESTABILIDADE DA GESTANTE PELO PERÍODO DE GRAVIDEZ**

PÁG. 67

**CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NÃO INCIDE SOBRE SALÁRIO-MATERNIDDE E FÉRIAS GOZADAS**

PÁG. 68

**EMPREGADA QUE LIMPAVA 4 BANHEIROS RECEBE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: DECISÃO DO TST FAVORECE TRABALHADORA DE LANCHONETE DO RS**

PÁG 69

**FORD É CONDENADA EM R$400 MILHÕES POR IRREGULARIDADES**

PÁG. 69

**GOVERNO CRIA NOVAS REGRAS PARA CRIAÇÃO DE SINDICATOS**

PÁG. 70

**REPRESENTANTES DE BASF, SHELL E TRABALHADORES CHEGAM A UM ACORDO**

PÁG. 71

**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

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**07/02/2013**

**MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 65, DE 6 DE FEVEREIRO DE 2013**

**(DOU de 07/02/2013 Seção I Pág. 32)**

Altera a Instrução Normativa nº 45/ INSS/PRES, de 6 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 o art. 278-B e dando-se nova redação ao § 4º do art. 277, aos

incisos II e III do § 2º e ao § 4º, ambos do art. 278:

"Art. 277..................................................................

.................................................................................

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

interposto recurso à Junta de Recursos do Conselho de Recursos da Previdência Social - JR/CRPS, no prazo

de até trinta dias, contados da comunicação da conclusão contrária."

(NR)

"Art. 278..................................................................

.................................................................................

§ 2º...........................................................................

.................................................................................

II - do dia seguinte à Data da Cessação do Benefício - DCB, ressalvada a existência de PP não

atendido ou negado; e

III - da data da realização do exame da decisão contrária do PP.

.................................................................................

§ 4º No caso de indeferimento do PR poderá ser interposto recurso à JR/CRPS no prazo de até

trinta dias, contados da comunicação da conclusão contrária." (NR)

"Art. 278-B. No caso de indeferimento de perícia inicial (AX1) poderá ser interposto recurso à

JR/CRPS no prazo de até trinta dias, contados da comunicação da conclusão contrária."

Art. 2º Ficam revogados o parágrafo único do art. 275 e o inciso IV do § 2º do art. 278 da Instrução

Normativa nº 45/INSS/PRES, de 6 de agosto de 2010.

Art. 3º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

LINDOLFO NETO DE OLIVEIRA SALES

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**08/02/2013**

**PORTARIA CGCSP Nº 30.536/13**

Altera a Portaria nº 12.620-CGCSP, de 13 de dezembro de 2012, para aperfeiçoar os

requisitos necessários ao credenciamento de instrutores nas disciplinas dos cursos de

formação, extensão e reciclagem, realizados pelas empresas de curso de formação de

vigilantes.

O Coordenador-Geral de Controle de Segurança Privada do Departamento de Polícia

Federal, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 22 e 34 da Portaria nº 2.877-MJ,

de 30 de dezembro de 2011, bem como os arts. 3º e 80, § 2º, da Portaria nº 3.233-DG/DPF,

de 10 de dezembro de 2012, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.102, de 20 de junho de

1983 e no Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983;

Considerando as propostas da Associação Brasileira de Cursos de Formação e

Aperfeiçoamento de Vigilantes - ABCFAV, analisadas por esta Coordenação Geral de

Controle de Segurança Privada - CGCSP;

Considerando a necessidade de alterar a Portaria nº 12.620 - CGCSP, de 13 de dezembro de

2012, para aperfeiçoar os mecanismos de recrutamento de instrutores para as diversas

disciplinas dos cursos de formação, extensão e reciclagem, realizados pelas empresas de

curso de formação de vigilantes, especialmente no intuito de viabilizar o credenciamento de

instrutores para o Curso de Extensão em Segurança para Grandes Eventos,

Resolve:

Art. 1º Os arts. 5º, 11 e 15 da Portaria nº 12.620-CGCSP, de 13 de dezembro de 2012,

passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 5º ......

.....

III - para a disciplina "Legislação Aplicada e Direitos Humanos":

a) certificado de conclusão de curso de Direito, Segurança Pública, Gestão de Segurança

Privada ou curso de ensino superior equivalente ou curso de pós-graduação relacionado à

disciplina; ou

b) comprovante de capacidade técnica decorrente do exercício de função pública

relacionada à área jurídica, reconhecida pela respectiva instituição;

IV - para a disciplina "Defesa Pessoal", comprovante de habilitação emitida por federação

de arte marcial ou entidade afiliada à federação, comprovando possuir no mínimo o

primeiro grau de faixa-preta ou graduação similar;

V - para a disciplina "Educação Física", certificado de conclusão de curso superior de

Educação Física, inscrito no respectivo conselho regional;

VI - para a disciplina "Armamento e Tiro", comprovante de credenciamento na Polícia

Federal, perante o Sistema Nacional de Armas - SINARM;

VII - para as disciplinas "Equipamentos Não Letais" e "Uso Progressivo da Força":

a) comprovante de conclusão de curso relacionado às disciplinas, expedido por órgão

policial, corpo de bombeiros, departamento penitenciário, guarda municipal, pela Secretaria

de Segurança Pública ou órgão equivalente, ou pelas Forças Armadas; ou

b) comprovante de conclusão de curso presencial relacionado às disciplinas, ministrado por

fabricante ou por escola com reconhecida experiência na instrução de policiais, bombeiros

militares, agentes penitenciários, guardas municipais ou integrantes das Forças Armadas;

VIII - para as disciplinas "Prevenção e Combate a Incêndio" e "Primeiros Socorros":

a) certificado de conclusão de curso profissionalizante ou técnico, autorizado ou

reconhecido por órgão do Poder Público; ou

b) Comprovante de habilitação técnica obtida pelo exercício de profissão correspondente,

reconhecida pela respectiva instituição;

IX - Para a disciplina "Noções de Segurança Privada":

a) certificado de conclusão de curso de Direito, Administração, Segurança Pública, Gestão

de Segurança Privada ou curso de ensino superior equivalente, ou curso de Oficial de

Instituições Militares ou curso de pós-graduação relacionado à disciplina;

b) comprovante de conclusão de outros cursos de ensino superior e de experiência

comprovada na gerência ou coordenação administrativa ou operacional de atividades de

segurança privada;

X - Para as disciplinas "Papel do Vigilante na Estrutura de Segurança em Recintos de

Grandes Eventos - PVRGE", "Controle de Acesso - CA", e "Gestão de Multidões e

Manutenção de Um Ambiente Harmônico - GMMASHC":

a) certificado de conclusão de curso superior de Segurança Pública, Gestão de Segurança

Privada ou curso de ensino superior equivalente, ou curso de Oficial de Instituições

Militares ou curso de pós-graduação relacionado às disciplinas; ou

b) certificado de conclusão de curso de Graduado de Instituições Militares, desde que

conste no programa do respectivo curso matérias relacionadas às disciplinas; ou

c) comprovante de experiência na gerência ou coordenação administrativa ou operacional

de atividades de segurança em eventos; ou

d) comprovante de experiência como instrutor de cursos presenciais de formação,

qualificação ou capacitação em segurança de eventos, reconhecido por órgão policial, corpo

de bombeiros, departamento penitenciário, guarda municipal, pela Secretaria de Segurança

Pública ou órgão equivalente, ou pelas Forças Armadas; ou

e) comprovante de capacidade técnica relacionada às áreas das disciplinas, decorrente do

exercício de função pública, reconhecido por órgão policial, corpo de bombeiros,

departamento penitenciário, guarda municipal, pela Secretaria de Segurança Pública ou

órgão equivalente, ou pelas Forças Armadas; ou

f) comprovante de conclusão de curso presencial de instrutor em segurança de eventos,

ministrado por empresas de curso de formação de vigilantes, conforme programa de curso e

grade curricular apresentado pela Associação Brasileira de Curso de Formação e

Aperfeiçoamento de Vigilantes - ABCFAV e homologado por Portaria da Coordenação

Geral de Controle de Segurança Privada - CGCSP;

XI - para as demais disciplinas dos programas de cursos:

a) certificado de conclusão de ensino médio e comprovante de experiência de no mínimo

um ano em atividade relacionada à disciplina pleiteada; ou

b) comprovante de habilitação técnica obtida no exercício de profissão, reconhecida pela

respectiva instituição; ou

c) comprovante de conclusão de curso profissionalizante ou técnico, autorizado ou

reconhecido por órgão do Poder Público."(NR)

"Art. 11. O pedido de renovação deverá ser apresentado trinta dias antes do vencimento da

validade do credenciamento, juntamente com a respectiva documentação exigida no art. 5º.

....." (NR).

"Art. 15. ......

§ 1º Os atuais instrutores da disciplina de armamento e tiro que não sejam credenciados

pelo SINARM, deverão ser credenciados novamente, seguindo os preceitos desta Portaria.

§ 2º Os instrutores credenciados para a disciplina "Radiocomunicações e Alarmes" nos

termos da revogada Portaria nº 387/2006-DG/DPF poderão ministrar, sem necessidade de

novo credenciamento e até o término da validade de suas autorizações, as disciplinas

"Radiocomunicações" e "Noções de Segurança Eletrônica"."(NR)

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

CLYTON EUSTÁQUIO XAVIER

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**08/02/2013**

**COMUNICADO CAIXA S/Nº/13**

Edital nº 2/2013

A Caixa Econômica Federal torna público que, em conformidade com a Lei nº 8.036, de 11

de maio de 1990, com redação dada pela Lei nº 9.964, de 10.04.2000 e com a Lei

Complementar nº 110, de 29.06.2001, foi baixado Edital Eletrônico do FGTS, com

validade para o período de 10.02.2013 a 09.03.2013.

Estão disponíveis as seguintes informações:

1. Orientações - aplicação, com recurso de auto-apresentação, que descreve os coeficientes

próprios do FGTS, as respectivas finalidades e forma de utilização, com destaque para

aqueles necessários à efetivação dos recolhimentos em atraso, em consonância com as

Circulares CAIXA relativas.

2. Coeficientes de Remuneração de Conta Vinculada:

- JAM mensal - JAM acumulado

2.1. Os coeficientes de JAM a serem creditados nas contas vinculadas do FGTS em

10.02.2013, conforme tabela abaixo, incidindo sobre os saldos existentes em 10.01.2013,

deduzidas as movimentações ocorridas no período de 11.01.201 a 09.02.2013.

(3% a.a.)

0,002466

conta referente a empregado não optante, optante a partir de 23.09.1971

(mesmo que a opção tenha retroagido), trabalhador avulso e optante até

22.09.1971 durante os dois primeiros anos de permanência na mesma

empresa;

(4% a.a.)

0,003273

conta referente a empregado optante até 22.09.1971, do terceiro ao quinto

ano de permanência na mesma empresa;

(5% a.a.)

0,004074

conta referente a empregado optante até 22.09.1971, do sexto ao décimo ano

de permanência na mesma empresa;

(6% a. a.)

0,004867

conta referente a empregado optante até 22.09.1971, a partir do décimo

primeiro ano de permanência na mesma empresa.

3. Coeficientes para recolhimento em atraso:

- para recolhimento mensal, a ser efetuado através de GRF - Guia de Recolhimento do

FGTS, por data de pagamento;

- o arquivo de índices a ser utilizado pelo aplicativo SEFIP, de uso obrigatório para o

recolhimento mensal, encontra-se disponível para download em opção própria do Edital

Eletrônico;

- para recolhimento rescisório, a ser realizado por meio de GRRF - Guia de Recolhimento

Rescisório do FGTS.

4. Coeficientes adicionais:

- depósito e JAM acumulado - correção monetária O referido Edital encontra-se disponível

no site www.caixa.gov.br, da Rede Mundial de Computadores - Internet, em versão

eletrônica, ou, alternativamente, nas agências da CAIXA em todo território nacional.

SÉRGIO ANTONIO GOMES

Superintendente Nacional

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**15/02/2013**

**PORTARIA MPS Nº 66/13**

O Ministro de Estado da Previdência Social - Interino, no uso de suas atribuições e tendo

em vista o disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e no art. 31 da Lei nº 10.741,

de 1º de outubro de 2003,

Resolve:

Art. 1º Estabelecer que, para o mês de fevereiro de 2013, os fatores de atualização:

I - das contribuições vertidas de janeiro de 1967 a junho de 1975, para fins de cálculo do

pecúlio (dupla cota) correspondente, serão apurados mediante a aplicação do índice de

reajustamento de 1,000000 - Taxa Referencial-TR do mês de janeiro de 2013;

II - das contribuições vertidas de julho de 1975 a julho de 1991, para fins de cálculo de

pecúlio (simples), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de

1,003300 - Taxa Referencial-TR do mês de janeiro de 2013 mais juros;

III - das contribuições vertidas a partir de agosto de 1991, para fins de cálculo de pecúlio

(novo), serão apurados mediante a aplicação do índice de reajustamento de 1,000000 - Taxa

Referencial-TR do mês de janeiro de 2013; e

IV - dos salários-de-contribuição, para fins de concessão de benefícios no âmbito de

Acordos Internacionais, serão apurados mediante a aplicação do índice de 1,009200.

Art. 2º A atualização monetária dos salários-de-contribuição para a apuração do saláriodebenefício, de que trata o art. 33 do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado

pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e a atualização monetária das parcelas

relativas aos benefícios pagos com atraso, de que trata o art. 175 do referido Regulamento,

no mês de fevereiro, será efetuada mediante a aplicação do índice de 1,009200.

Art. 3º A atualização de que tratam os §§ 2º a 5º do art. 154 do RPS, será efetuada com

base no mesmo índice a que se refere o art. 2º.

Art. 4º As respectivas tabelas com os fatores de atualização, mês a mês, encontram-se na

rede mundial de computadores, no sítio http://www.previdencia.gov.br, página

"Legislação".

Art. 5º O Ministério da Previdência Social, o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e

a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV adotarão as

providências necessárias ao cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS EDUARDO GABAS

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**19/02/2013**

**MEDIDA PROVISÓRIA Nº 606, DE 18 DE FEVEREIRO DE 2013.**

Altera as Leis nº 12.096, de 24 de novembro de 2009, para autorizar a concessão de subvenção econômica ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES, em projetos de infraestrutura logística direcionados a obras de rodovias e ferrovias objeto de concessão pelo Governo federal, nº 6.704, de 26 de outubro de 1979, que dispõe sobre o Seguro de Crédito à Exportação, e no 12.513, de 26 de outubro de 2011, que institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - Pronatec, para autorizar a oferta de cursos técnicos de nível médio por instituições privadas de ensino superior; e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1o A Lei nº 12.096, de 24 de novembro de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1o ........................................................................

I - ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES destinadas:

a) à aquisição, produção e arrendamento mercantil de bens de capital, incluídos componentes e serviços tecnológicos relacionados, e o capital de giro associado; à produção de bens de consumo para exportação; ao setor de energia elétrica; a estruturas para exportação de granéis líquidos; a projetos de engenharia; à inovação tecnológica; e a projetos de investimento destinados à constituição de capacidade tecnológica e produtiva em setores de alta intensidade de conhecimento e engenharia; e

b) a projetos de infraestrutura logística direcionados a obras de rodovias e ferrovias objeto de concessão pelo Governo federal.

......................................................................................” (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.704, de 26 de outubro de 1979, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º ...........................................................................

................................................................................................

§ 1º O Seguro de Crédito à Exportação poderá ser utilizado por exportadores, instituições financeiras e agências de crédito à exportação que financiarem, refinanciarem ou garantirem a produção de bens e a prestação de serviços destinados à exportação brasileira, e as exportações brasileiras de bens e serviços.

§ 2º Nas operações destinadas ao setor aeronáutico em que a análise do risco recair sobre pessoa jurídica diversa do devedor da operação de crédito à exportação, o Seguro de Crédito à Exportação poderá garantir os riscos comerciais, políticos e extraordinários a ela relacionados, conforme dispuser o regulamento desta Lei.” (NR)

Art. 3o A Lei no 12.513, de 26 de outubro de 2011, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 20-B. As instituições privadas de ensino superior habilitadas nos termos do § 2o do art. 6o-A ficam autorizadas a criar e ofertar cursos técnicos de nível médio, nas formas e modalidades definidas no regulamento, resguardadas as competências de supervisão e avaliação da União, prevista no inciso IX do caput do art. 9o da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996.” (NR)

Art. 4º A Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º ..........................................................................

................................................................................................

§ 3º Será admitido, até 31 de dezembro de 2016, o cômputo das matrículas das pré-escolas, comunitárias, confessionais ou filantrópicas, sem fins lucrativos, conveniadas com o Poder público e que atendam a crianças de quatro e cinco anos, observadas as condições previstas nos incisos I a V do § 2º, efetivadas, conforme o censo escolar mais atualizado.

.....................................................................................” (NR)

Art. 5º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 18 de fevereiro de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF

Guido Mantega

Aloizio Mercadante

Este texto não substitui o publicado no DOU de 19.2.2013 e retificada em 20.2.2013

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**20/02/2013**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**PORTARIA N.º 343, DE 18 DE FEVEREIRO DE 2013**

(DOU 20/02/2013 Seção I Pág.114)

Altera a Portaria SIT n.° 3, de 1º de março de 2002.

O SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO E O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E

SAÚDE NO TRABALHO, no exercício da competência prevista no inciso II do art. 14 do Anexo I do Decreto

n.º 5.063, de 3 de maio de 2004, e em face do disposto no art. 9º do Decreto n.º 5, de 14 de janeiro de

1991, e no art. 2º da Portaria Interministerial n.º 5, de 30 de novembro de 1999, resolvem:

Art. 1º Revogar a Seção I-A, com seus arts. 1º-A, 1º-B, 1º-C, 1º-D, 1º-E, 1º-F, 1º-G e o parágrafo

único do art. 4º da Portaria SIT n.º 3, de 1º de março de 2002, com a redação dada pela Portaria SIT n.º 335,

de 12 de setembro de 2012, publicada no Diário Oficial da União de 17 de setembro de 2012.

Art. 2º Restaurar a vigência do caput e parágrafos do art. 2º, e do caput e parágrafo único do art.

11 da Portaria SIT n.º 3, de 1º de março de 2002, com a redação publicada no Diário Oficial da União n.º 43,

de 5 de março de 2002, Seção I, páginas 70 a 72.

Art.3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO

Secretário de Inspeção do Trabalho

CELSO DE ALMEIDA HADDAD

Diretor

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**21/02/2013**

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO CODAC Nº 8/13 – DOU: 21.02.2013**

Dispõe sobre a instituição de código de receita para o caso que especifica e dá outras

providências.

O Coordenador-Geral de Arrecadação e Cobrança, no uso da atribuição que lhe confere o

inciso III do art. 312 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 no

art. 634 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), na Lei nº 9.703, de 17 de novembro de 1998, na Lei nº 12.099, de 27 de

novembro de 2009, no Decreto nº 2.850, de 27 de novembro de 1998, e na Portaria MTE nº

148, de 25 de janeiro de 1996,

Declara:

Art. 1º Fica instituído o código de receita 7118 - Multa Administrativa por Infração

Trabalhista - DJE para ser utilizado no preenchimento de Documento para Depósitos

Judiciais ou Extrajudiciais à Ordem e à Disposição da Autoridade Judicial ou

Administrativa Competente (DJE).

Art. 2º Fica fora de uso o código de receita 7309 - Depósitos (Multas CLT)

Art. 3º Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação.

JOÃO PAULO R. F. MARTINS DA SILVA

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**21/02/2013**

**ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO CODAC Nº 9/13 – DOU: 21.02.2013**

Dispõe sobre a instituição de códigos de receita para os casos que especifica e

consolida os Atos Declaratórios Executivos referentes à devolução de restituição

indevida não tributária.

O Coordenador-Geral de Arrecadação e Cobrança, no uso da atribuição que lhe confere o

inciso III do art. 312 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 no §

2º e no caput do art. 39 da Lei nº 4.320, de 17 de março de 1964, e nos arts. 876, 884 e 885

da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002,

Declara:

Art. 1º Ficam instituídos os seguintes códigos de receita para serem utilizados no

preenchimento de Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf):

I - 0312 - Devolução de Restituição Indevida - IRPF - Não Tributário;

II - 0880 - Devolução de Restituição Indevida - Cofins/Finsocial - Não Tributário;

III - 3399 - Devolução de Restituição Indevida - II - Não Tributário;

IV - 3407 - Devolução de Restituição Indevida - IE - Não Tributário;

V - 3412 - Devolução de Restituição Indevida - ITR - Não Tributário;

VI - 3413 - Devolução de Restituição Indevida - IPI - Não Tributário;

VII - 3436 - Devolução de Restituição Indevida - IOF - Não Tributário;

VIII - 3442 - Devolução de Restituição Indevida - CSLL - Não Tributário;

IX - 3459 - Devolução de Restituição Indevida - CIDE - Não Tributário;

X - 3465 - Devolução de Restituição Indevida - PIS/Pasep - Não Tributário; e

XI - 3504 - Devolução de Restituição Indevida - Contribuição Previdenciária - Não

Tributário.

Art. 2º Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Ficam revogados:

I - o Ato Declaratório Executivo Codac nº 31, de 27 de abril de 2007;

II - o Ato Declaratório Executivo Codac nº 72, de 5 de dezembro de 2008;

III - o art. 1º do Ato Declaratório Executivo Codac nº 48, de 25 de abril de 2012; e

IV - o Ato Declaratório Executivo Codac nº 107, de 18 de dezembro de 2012.

JOÃO PAULO R. F. MARTINS DA SILVA

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**21/02/2013**

**PORTARIA CGCSP Nº 30.544/13 – DOU: 21.02.2013**

Dispõe sobre a forma e o prazo de prorrogação da validade do protocolo de

requerimento de expedição da Carteira Nacional de Vigilante.

O Coordenador-Geral de Controle de Segurança Privada do Departamento de Polícia

Federal, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 22 e 34 da Portaria nº 2.877 - MJ,

de 30 de dezembro de 2011, bem como o disposto no § 5º do art. 158 da Portaria nº 3.233,

de 10 de dezembro de 2012, publicada no DOU em 13 de dezembro de 2012,

Resolve:

Art. 1º Expedir a presente Portaria para estabelecer a forma e o prazo de prorrogação da

validade do protocolo de requerimento de expedição da Carteira Nacional de Vigilante -

CNV, enquanto não for viável realizar essa prorrogação por meio de sistema informatizado.

Art. 2º Compete às Delegacias de Controle de Segurança Privada - Delesp e às Comissões

de Vistoria - CV, em suas respectivas circunscrições, decidir sobre a prorrogação do prazo

de validade do protocolo de requerimento de expedição da CNV, na hipótese de o

documento não ser expedido no prazo regulamentar, conforme previsto no § 4º do art. 158

da Portaria nº 3.233/2012 - DG/DPF.

§ 1º Os requerimentos deverão ser formulados por escrito pelas empresas contratantes,

pelos sindicatos da categoria ou pelo próprio vigilante, protocolizados em qualquer unidade

da Polícia Federal e dirigidos à Delesp ou CV da respectiva circunscrição a que a empresa

empregadora estiver instalada ou do posto de trabalho do vigilante.

§ 2º Poderão ser dispensados do requerimento escrito descrito no parágrafo anterior, os

vigilantes que comparecerem pessoalmente à Delesp ou CV, desde que apresentem o

original do protocolo de requerimento da CNV, salvo se houver algum impedimento para o

deferimento da prorrogação do prazo de validade.

§ 3º Os sindicatos deverão requerer a prorrogação do prazo de validade dos documentos em

sua área de abrangência.

§ 4º A prorrogação poderá ser requerida a partir de quinze dias anteriores ao vencimento do

prazo de validade do protocolo de CNV, devendo também ser aceito o requerimento após o

seu vencimento, acarretando neste caso a incidência da infração prevista no art. 168, VIII

da Portaria nº 3.233/12-DG/DPF.

Art. 4º Preenchidos os requisitos, a Delesp ou CV autorizará a prorrogação da validade do

protocolo de requerimento de CNV, por meio da aposição de carimbo ou expedição de

documento, pelo prazo de sessenta dias, prorrogáveis sucessivamente até o recebimento da

CNV pelo interessado.

Art. 5º Caberá recurso ao Delegado Regional Executivo - DREX, no prazo de dez dias,

contado da ciência do indeferimento da prorrogação, o qual decidirá após manifestação da

Delesp ou CV.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União,

ficando revogadas as disposições em contrário.

CLYTON EUSTAQUIO XAVIER

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**25/02/2013**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**PORTARIA N.º 2, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2013**

**(DOU de 25/02/2013 Seção I Pág. 175)**

*Revoga a Portaria nº 01, de 19 de abril de 2005 e dá outras*

*providências.*

O SECRETÁRIO DE RELAÇÕES DO TRABALHO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 1º,

inciso VI, do Anexo VII, da Portaria nº. 483, de 15 de setembro de 2004, e o art. 3º da Portaria nº. 197, de

18 de abril de 2005, ambas do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, resolve:

Art. 1º Disciplinar os procedimentos para a atualização dos dados das entidades sindicais no

Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

Art. 2º A atualização dos dados relativos às entidades sindicais registradas no MTE tem o objetivo

de dotar o Ministério de instrumentos eficazes de coleta, tratamento, gestão, distribuição e publicidade de

informações.

§ 1º A atualização das informações sindicais não modificará a situação jurídica da entidade sindical

perante o MTE.

§ 2º As entidades com pedido de alteração estatutária em tramitação no MTE deverão solicitar a

atualização das informações sindicais de acordo com a última representação deferida pelo MTE.

Art. 3º A entidade sindical deverá acessar o sistema do CNES, disponível no endereço eletrônico

www.mte.gov.br, utilizando se de certificação digital, e fornecer as informações necessárias para a emissão

do formulário de solicitação de atualização sindical (SR).

§ 1º O requerimento eletrônico emitido por meio do CNES, assinado pelo representante legal da

entidade ou por procurador legalmente constituído, deverá ser protocolado na Superintendência Regional

do Trabalho e Emprego - SRTE ou Gerências da Unidade da Federação - UF onde se localiza a sede da

entidade (em se tratando de abrangência municipal, intermunicipal ou estadual) ou no protocolo da sede

do Ministério em Brasília (quando se tratar de entidade interestadual ou nacional), acompanhado dos

seguintes documentos:

I - estatuto social da entidade, registrado em cartório, no qual conste a atual representação de seu

registro ou de alteração estatutária deferidos pelo MTE;

II - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, registrada em cartório, com a indicação da

forma de eleição, o número de sindicalizados, o número de sindicalizados aptos a votar, o número de

votantes, as chapas concorrentes com a respectiva votação, os votos brancos, os nulos e o resultado do

processo eleitoral, acompanhada da lista de presença contendo finalidade, data, horário e local da

realização e, ainda, o nome completo, número do CPF, razão social do empregador, se for o caso, e

assinatura dos presentes;

III - ata de posse da diretoria, registrada em cartório, com a indicação de data do início e término do

mandato, devendo constar, sobre os dirigentes eleitos:

a) nome completo;

b) número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Física - CPF;

c) função dos dirigentes;

d)número de inscrição no Programa de Integração Social/Programa de Formação do Patrimônio do

Servidor Público - PIS/PASEP, quando de entidades laborais;

e) número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa representada,

quando de entidades patronais;

f) número de inscrição no conselho profissional, quando de entidades de profissionais liberais; e

g)número de inscrição na Prefeitura Municipal, quando se tratar de entidades de trabalhadores

autônomos, ou de profissionais liberais, na inexistência do respectivo conselho profissional.

IV - no caso de entidade laboral, cópia das páginas da Carteira de Trabalho e Previdência Social -

CTPS onde conste:

2

a) nome e foto do empregado;

b) razão social e CNPJ do atual ou último empregador; e

c) contrato de trabalho vigente ou o último.

V - documento comprobatório de registro sindical ou de alteração estatutária deferido pelo MTE

(cópia da carta sindical ou publicação do deferimento do registro no Diário Oficial da União);

VI - comprovante de endereço em nome da entidade sindical;

VII - recibos de entrega da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS entregue pela entidade

sindical, relativos aos últimos cinco anos-base anteriores ao do pedido de atualização sindical, assim como

os referentes às RAIS retificadoras, quando houver; e

VIII - comprovante de inscrição e de situação cadastral do solicitante no CNPJ, no qual deverá

constar a data de abertura e a natureza jurídica de Entidade Sindical.

§ 2º No caso de entidades rurais, os documentos listados no inciso III, alíneas "d" e "e", poderão ser

substituídos pelo número da Declaração de Aptidão ao Pronaf - DAP expedida pelo Ministério do

Desenvolvimento Agrário - MDS, pelo número de inscrição no Cadastro de Segurados Especiais do Instituto

Nacional de Seguridade Social - INSS ou de inscrição no Cadastro do Instituto Nacional de Colonização e

Reforma Agrária - INCRA.

§ 3º Não atendido o disposto no inciso I do § 1º desta Portaria, a entidade deverá apresentar

estatuto social ratificado pela categoria, registrado em cartório, nos termos da representação deferida pelo

MTE.

§ 4º A ata de eleição e apuração de votos do último processo eleitoral e a ata de posse da atual

diretoria podem, eventualmente, ser apresentados em um único documento.

§ 5º Os documentos relacionados nesta Portaria serão apresentados em originais, cópias

autenticadas ou cópias simples, estas últimas apresentadas juntamente com os originais para conferência e

visto do servidor

§ 6º A utilização da certificação digital a que se refere o caput deste artigo, será de uso obrigatório

para as solicitações iniciadas no sistema CNES a partir de 2 de abril de 2013.

Art. 4º Os pedidos de atualização das informações sindicais assim como os documentos

apresentados serão analisados pelas Seções de Relações do Trabalho das SRTEs ou pela SRT, quando for o

caso.

§ 1º A SRTE ou a SRT decidirão fundamentadamente por meio de Nota Técnica pela validação ou

não da solicitação, de acordo com a documentação protocolada pela entidade e também no mérito, nos

termos desta Portaria, sendo anotado tal ato no sistema CNES.

§ 2º Após a decisão de que trata o parágrafo anterior, os autos do processo deverão ser remetidos

à SRT, para fins de arquivamento.

Art. 5º Revoga-se a Portaria nº 01, de 19 de abril de 2005.

Art. 6º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MANOEL MESSIAS NASCIMENTO MELO

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**25/02/2013**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**PORTARIA N.º 343, DE 18 DE FEVEREIRO DE 2013**

**(DOU 25/02/2013 Seção I Pág.174)**

Altera a Portaria SIT n.° 3, de 1º de março de 2002, para revogar

dispositivos e restaurar a vigência de dispositivos revogados

O SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO E O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E

SAÚDE NO TRABALHO, no exercício da competência prevista no inciso II do art. 14 do Anexo I do Decreto

n.º 5.063, de 3 de maio de 2004, e em face do disposto no art. 9º do Decreto n.º 5, de 14 de janeiro de

1991, e no art. 2º da Portaria Interministerial n.º 5, de 30 de novembro de 1999, resolvem:

Art. 1º Revogar a Seção I-A, com seus arts. 1º-A, 1º-B, 1º-C, 1º-D, 1º-E, 1º-F, 1º-G e o parágrafo

único do art. 4º da Portaria nº 3, de 1º de março de 2002, com a redação dada pela Portaria nº 335, de 12

de setembro de 2012, publicada no Diário Oficial da União de 17 de setembro de 2012.

Art. 2º Restaurar a vigência do caput e parágrafos do art. 2º, e do caput e parágrafo único do art.

11 da Portaria nº 3, de 1º de março de 2002, com a redação publicada no Diário Oficial da União nº 43, de 5

de março de 2002, Seção I, páginas 70 a 72.

Art.3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ FELIPE BRANDÃO DE MELLO

CELSO DE ALMEIDA HADDAD

(\*) Republicada por ter saído no DOU nº 34, de 20-2-2013, Seção 1, pág. 114, com incorreções do original

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**04/03/2013**

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO**

**GABINETE DO MINISTRO**

**PORTARIA N.º 326, DE 1º DE MARÇO DE 2013**

*(DOU de 04/03/2013 Seção I Pág. 72)*

*Dispõe sobre os pedidos de registro das entidades sindicais de*

*primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego.*

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das suas atribuições legais e tendo em

vista o disposto no art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, no Título V da Consolidação das Leis

do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e na Súmula nº 677, do Supremo

Tribunal Federal, resolve:

Art. 1º Os procedimentos administrativos relacionados com o registro de entidades sindicais de

primeiro grau no Ministério do Trabalho e Emprego - MTE serão os previstos nesta Portaria.

TÍTULO I - DOS PEDIDOS

CAPÍTULO I - DOS SINDICATOS

Seção I - Da solicitação de registro sindical

Art. 2º Para a solicitação de registro sindical a entidade deverá possuir certificado digital e acessar

o Sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais - CNES, disponível no endereço eletrônico

www.mte.gov.br, e seguir as instruções ali constantes para a emissão do requerimento de registro, após a transmissão eletrônica dos dados.

Art. 3º Após a transmissão eletrônica dos dados, o interessado deverá protocolizar na

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE ou Gerências da Unidade da Federação onde se

localiza a sede da entidade sindical, os seguintes documentos, no prazo de trinta dias:

I - requerimento original gerado pelo Sistema, transmitido por certificação digital e assinado pelo

representante legal da entidade;

II - edital de convocação dos membros da categoria para assembleia geral de fundação ou

ratificação de fundação da entidade, do qual conste o nome e o endereço do subscritor, para

correspondência, bem como indicação nominal de todos os municípios, Estados e categoria ou categorias

pretendidas, publicado no Diário Oficial da União - DOU e em jornal de grande circulação na base territorial,

que deverá atender também ao seguinte:

a) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de grande circulação não superior a cinco

dias;

b) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para as

entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para as entidades

com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação;

c) publicação em todas as Unidades da Federação - UF, quando se tratar de entidade com

abrangência nacional, e nos respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual

III - ata da assembleia geral de fundação ou de ratificação de fundação da entidade, onde deverá

constar a base territorial, a categoria profissional ou econômica pretendida, acompanhada de lista de

presença contendo a finalidade da assembleia, a data, o horário e o local de realização e, ainda, o nome

completo, o número de registro no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes;

IV - ata de eleição e apuração de votos da diretoria, com a indicação da forma de eleição, número

de votantes, chapas concorrentes com a respectiva votação, votos brancos e nulos e o resultado do

processo eleitoral;

V - ata de posse da diretoria, com a indicação da data de início e término do mandato, devendo

constar, sobre o dirigente eleito:

a)nome completo;

b)número de inscrição no CPF;

c)função dos dirigentes da entidade requerente;

d)o número de inscrição no Programa de Integração Social ou no Programa de Formação do

Patrimônio do Servidor Público - PIS/Pasep, quando se tratar de entidades laborais;

e) o número de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ da empresa representada,

quando de entidades patronais;

f) o número de inscrição no respectivo conselho profissional, quando de entidades de profissionais

liberais; e

g) o número de inscrição na prefeitura municipal, quando de entidades de trabalhadores

autônomos ou de profissionais liberais, na hipótese de inexistência do respectivo conselho profissional.

VI - no caso de dirigente de entidade laboral, cópia das páginas da Carteira de Trabalho e

Previdência Social - CTPS onde conste:

a) o nome e foto do empregado;

b) a razão social e CNPJ do atual ou último empregador; e

c) o contrato de trabalho vigente ou o último.

VII - estatuto social, aprovado em assembleia geral, que deverá conter objetivamente a categoria e

a base territorial pretendida, não sendo aceitos os termos como afins, conexos e similares, entre outros;

VIII - comprovante de pagamento da Guia de Recolhimento da União - GRU, relativo ao custo das

publicações no DOU, conforme indicado em portaria específica, devendo nele constar a razão social e o

CNPJ da entidade requerente e utilizar as seguintes referências: UG 380918, Gestão 00001 e Código de

recolhimento 68888-6, referência 38091800001-3947;

IX - comprovante de inscrição do solicitante no CNPJ, com natureza jurídica de Entidade Sindical;

X - comprovante de endereço em nome da entidade; e

XI - qualificação do subscritor ou subscritores do edital a que se refere o inciso II, contendo:

a)nome completo;

b)número de inscrição no CPF;

c)número de inscrição no PIS/Pasep, no caso de entidade laboral;

d)número de inscrição no CNPJ, quando se tratar de entidades patronais;

e)número de inscrição no conselho profissional, quando se tratar de entidades de profissionais

liberais; e

f)número de inscrição na prefeitura municipal, quando se tratar de entidades de trabalhadores

autônomos ou de profissionais liberais, na hipótese de inexistência do respectivo conselho profissional.

§1º No caso de entidades rurais, os documentos listados no inciso V, alíneas "d" e "e", e inciso XI,

alíneas "c" e "d", poderão ser substituídos pelo número da Declaração de Aptidão ao Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar - DAP/Pronaf expedida pelo Ministério do Desenvolvimento Agrário

- MDA, pelo número da inscrição no Cadastro de Segurados Especiais do Instituto Nacional de Seguridade

Social - INSS ou de inscrição no Cadastro do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - Incra.

§2º Não sendo apresentados os documentos no prazo a que se refere este artigo, o requerimento

eletrônico será automaticamente cancelado e o interessado deverá refazer o requerimento.

Subseção I - Da fusão

Art. 4º Será considerada fusão, para os fins de registro sindical, a união de duas ou mais entidades

sindicais destinadas à formação de uma nova com a finalidade de suceder-lhes em direitos e obrigações, e resultará na soma das bases e categorias dessas entidades.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de fusão importará no cancelamento dos registros sindicais

preexistentes.

Art. 5º Para a solicitação de fusão os sindicatos interessados deverão proceder na forma do art. 2º

e 3º, caput e incisos I, V, VI, VIII e IX do art. 3º, com a juntada dos documentos a seguir:

I - editais de convocação de assembleia geral específica de cada sindicato, para autorização da

fusão, publicados com intervalo não superior a cinco dias no DOU e em jornal de grande circulação nas

respectivas bases territoriais, com a antecedência mínima prevista nos estatutos de cada entidade;

II - edital de convocação conjunta dos membros das categorias, subscrito pelos representantes

legais dos respectivos sindicatos, para a assembleia geral de fusão, do qual conste a indicação nominal de todos os municípios, Estados e categorias a serem fundidas, publicados na forma do inciso II do art. 3º;

III - ata das assembleias gerais que autorizaram e que decidiram pela fusão, respeitados os quóruns

estatutários, acompanhadas das respectivas listas de presença, contendo finalidade, data, horário e local

de realização e, ainda, o nome completo, número do CPF, a razão social do empregador, se for o caso, e a assinatura dos presentes;

IV - ata de eleição e apuração de votos da nova diretoria, com a indicação da forma de eleição,

número de sindicalizados, do número de sindicalizados aptos a votar, do número de votantes, das chapas

concorrentes com a respectiva votação, dos votos brancos e nulos e do resultado do processo eleitoral;

V - estatuto social, aprovado na assembleia geral a que se refere o inciso II deste artigo, que deverá

conter as categorias e base territorial objeto da fusão, não sendo aceitos termos como afins, conexos e

similares, entre outros; e

VI - comprovante de endereço em nome da nova entidade.

Parágrafo único. Não havendo previsão estatutária de prazo mínimo para convocação das assembleias de

que trata o inciso II deste artigo, deverão ser observados os prazos previstos na alínea "b" do inciso II do

art. 3º desta Portaria.

Seção II - Da solicitação de registro de alteração estatutária

Art. 6º Para os fins de registro sindical será considerado registro de alteração estatutária aquele

que se refira à mudança na categoria e/ou na base territorial da entidade sindical.

§1º. O sindicato que pretenda registrar alteração estatutária deverá, antes, proceder à atualização

cadastral nos termos desta Portaria.

§ 2º As alterações estatutárias de denominação da entidade sindical somente serão deferidas após

publicidade para efeito de impugnação, devendo seguir os procedimentos descritos nos artigos 42 e 43

desta Portaria,

Art. 7º Para a solicitação de registro de alteração estatutária, o sindicato deverá possuir certificação

digital e acessar o Sistema do CNES, disponível no endereço eletrônico www.mte.gov.br, e seguir as

instruções ali constantes para a emissão do requerimento de registro de alteração estatutária, após a

transmissão eletrônica dos dados.

Art. 8º Após a transmissão eletrônica dos dados, o sindicato deverá protocolizar na SRTE da UF

onde se localiza a sede da entidade sindical ou nas Gerências, além dos previstos nos incisos I e VIII do art.

3°, os seguintes documentos:

I - edital de convocação dos membros das categorias e bases representadas e pretendidas para a

assembleia geral de alteração estatutária, publicado no DOU e em jornal de grande circulação na base

territorial, devendo constar a indicação nominal de todos os municípios, Estados e categorias pretendidas e atender ao seguinte:

a) intervalo entre as publicações no DOU e em jornal de grande circulação não superior a cinco

dias;

b) publicação com antecedência mínima de vinte dias da realização da assembleia, para as

entidades com base municipal, intermunicipal ou estadual, e de quarenta e cinco dias para as entidades

com base interestadual ou nacional, contados a partir da última publicação; e

c) publicação em cada UF, quando se tratar de entidade com abrangência nacional, e nos

respectivos Estados abrangidos, quando se tratar de entidade interestadual.

II - ata da assembleia geral de alteração estatutária ou de ratificação, onde deverá constar a base

territorial, a categoria profissional ou econômica, o número de trabalhadores ou de empresas

representadas, conforme o caso, acompanhada de lista de presença contendo finalidade, data, horário e

local de realização e, ainda, o nome completo, número de inscrição no CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes; e

III - estatuto social, aprovado na assembleia geral a que se refere o inciso II deste artigo, que deverá

conter, objetivamente, a categoria e a base territorial da nova representação.

Subseção I - Da incorporação

Art. 9º Considera-se incorporação, para fins de registro sindical, a alteração estatutária pela qual

uma ou mais entidades sindicais são absorvidas por outra com o objetivo de lhes suceder em direitos e

obrigações, permanecendo apenas o registro sindical da entidade incorporadora.

Parágrafo único. O deferimento da solicitação de incorporação implicará no cancelamento dos

registros sindicais das entidades incorporadas.

Art. 10 Para a solicitação de incorporação os sindicatos interessados deverão proceder na forma do

art. 3°, caput e incisos I, V, VI e VIII, do art. 7º e 8º, caput com a juntada dos documentos a seguir:

I - editais de convocação de assembleia geral específica de cada sindicato, para autorização da

incorporação, publicados, com intervalo não superior a cinco dias, no DOU e em jornal de grande circulação nas respectivas bases territoriais, com a antecedência mínima prevista nos estatutos de cada entidade;

II - edital de convocação conjunta dos membros das categorias, subscrito pelos representantes

legais dos respectivos sindicatos, para a assembleia geral de incorporação, do qual conste a indicação

nominal de todos os municípios, Estados e categorias objeto da incorporação, publicados na forma do

inciso I do art. 8º;

III - ata das assembleias gerais que autorizaram e que decidiram pela incorporação, respeitados os

quóruns estatutários, acompanhadas das respectivas listas de presença, contendo finalidade, data, horário e local de realização e, ainda, o nome completo, número do CPF, razão social do empregador, se for o caso, e assinatura dos presentes;

IV - ata de eleição e apuração de votos da nova diretoria, com a indicação da forma de eleição,

número de sindicalizados, do número de sindicalizados aptos a votar, do número de votantes, das chapas

concorrentes com a respectiva votação, dos votos brancos e nulos e do resultado do processo eleitoral; e

V - estatuto social, aprovado na assembleia geral a que se refere o inciso III deste artigo, que deverá

conter, objetivamente, a categoria e a base territorial da nova representação.

Parágrafo único. Não havendo previsão estatutária de prazo mínimo para convocação das

assembleias de que trata o inciso II deste artigo, deverão ser observados os prazos previstos na alínea "b"

do inciso I do art. 8º.

CAPÍTULO II - DA ANÁLISE E DA DECISÃO

Seção I - Da análise

Art. 11 Os pedidos de registro serão encaminhados pela sede da SRTE, por meio de despacho, no

prazo de trinta dias, contados da data de entrada no protocolo, à Secretaria de Relações do Trabalho - SRT, para fins de análise.

Art. 12 A Coordenação-Geral de Registro Sindical - CGRS, da SRT, fará a análise dos processos

recebidos, conforme distribuição cronológica, na seguinte ordem:

I - o cumprimento das exigências previstas nos artigos 3º, 5º, 8º ou 10, conforme o caso;

II - a adequação da categoria pleiteada à definição prevista no art. 511 da CLT;

III - a existência, no CNES, de outras entidades sindicais representantes da mesma categoria, em

base territorial coincidente com a da entidade requerente; e

IV - nos casos de fusão e incorporação sobre se a representação da entidade resultante

corresponde à soma da representação das entidades preexistentes.

§ 1º. Na análise de que trata este artigo, verificada a insuficiência ou irregularidade dos

documentos apresentados pela entidade requerente, a SRT a notificará uma única vez para, no prazo

improrrogável de dez dias, contados do recebimento da notificação, atender às exigências desta Portaria.

§ 2º A SRT verificará mensalmente a existência, no Sistema do CNES, de documentação recebida e

não enviada para o exame a que se refere o art. desta Portaria, e requisitará o envio da documentação, se for o caso.

Art. 13. Apresentados os documentos exigidos por esta Portaria e suscitada dúvida técnica sobre a

caracterização da categoria pleiteada, a SRT encaminhará de imediato a discussão ao Conselho de Relações

do Trabalho - CRT, acompanhada de análise técnica fundamentada, para manifestação na reunião

subsequente.

Parágrafo único. Recebida a recomendação do CRT, o Secretário de Relações do Trabalho decidirá

de forma fundamentada sobre a caracterização da categoria e determinará o prosseguimento do processo

de registro sindical.

Art.14 Quando da verificação de que trata o inciso III do artigo 12 constatar-se a existência de

conflito parcial de representação, considerar-se-á regular o pedido para fins de publicação, salvo se a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato representante da mesa categoria registrado no

CNES.

Art. 15 Quando for constatada a existência de dois ou mais pedidos de registro ou de registro de

alteração estatutária com coincidência total ou parcial de base territorial e/ou categoria, procederse-á da

seguinte forma:

I - caso ambos tenham protocolizado a documentação completa, deve-se publicar o pedido pela

ordem de data de seu protocolo; ou

II - nos pedidos de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, protocolizados com a

documentação incompleta, deverá ser publicado, primeiramente, aquele que completar a documentação.

Seção II - Da publicação

Art. 16 Após a análise de que trata o art. 12, e constatada a regularidade do pedido de registro

sindical ou de registro de alteração estatutária, a SRT o publicará no DOU, para fins de publicidade e

abertura de prazo para impugnações.

Seção III - Das Impugnações

Subseção I - Dos requisitos para impugnação

Art. 17 Publicado o pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, a entidade

sindical de mesmo grau registrada no CNES e a entidade com o processo de pedido de registro sindical

publicado no DOU, mesmo que se encontre sobrestado, poderá apresentar impugnação, no prazo de trinta

dias, contado da data da publicação de que trata art. 16, nos termos da Lei n° 9.784, de 1999, diretamente

no Protocolo Geral da Sede do MTE, devendo instruí-la com o comprovante previsto no inciso VIII do art.3°

e com os seguintes documentos:

I - requerimento, que deverá identificar, por meio do CNPJ, a entidade ou entidades conflitantes,

indicar a coincidência existente de base territorial e/ou de categoria e se o conflito se encontra no registro ou no pedido em trâmite.

II - documento comprobatório do registro sindical expedido pelo MTE ou comprovante de

publicação do pedido de registro, ressalvada ao interessado a utilização da faculdade prevista no art. 37 da

Lei nº 9.784, de 1999;

III - estatuto social que comprove a existência do conflito identificado, nos termos do inciso I deste

artigo;

IV - atas de eleição e apuração de votos da diretoria e de posse, na forma do inciso II do art. 38; e

V - cópia do requerimento de atualização sindical, extraído do endereço eletrônico

www.mte.gov.br, devidamente preenchido, assinado e protocolizado no MTE, quando a entidade sindical

possuir registro deferido.

§ 1º A entidade impugnante que estiver com suas informações atualizadas no CNES fica dispensada

da apresentação dos documentos previstos nos incisos III, IV e V deste artigo.

§ 2º As impugnações deverão ser individuais e se referirem a um único pedido de registro.

Subseção II - Da análise das impugnações

Art. 18 As impugnações serão arquivadas pelo Secretário de Relações do Trabalho, após análise

pela CGRS, nas seguintes hipóteses:

I - inobservância do prazo previsto no caput do art. 17;

II - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados, na forma do art. 17;

III - não coincidência de base territorial e categoria entre as entidades indicadas como conflitantes;

IV - perda do objeto da impugnação, ocasionada pela retirada do conflito;

V - desistência da impugnação pelo impugnante;

VI - se o impugnante alegar conflito preexistente ao objeto da alteração estatutária;

VII - se apresentada por diretoria de sindicato com mandato vencido, exceto quando, no momento

da impugnação, a entidade comprovar ter protocolizado a atualização de dados de Diretoria, e esta

atualização ter sido validada;

VIII - quando o impugnante deixar de apresentar comprovante de pagamento da taxa de

publicação; ou

IX - na hipótese de impugnação apresentada por entidade de grau diverso da entidade impugnada,

salvo por mandato.

§ 1º Na hipótese da invalidação da atualização de diretoria tratada no inciso VII, a impugnação será

arquivada.

§ 2º A mudança de sede de entidade sindical preexistente ocorrida após a assembleia de fundação

da nova entidade não será considerada para fins de conflito de sede.

Art. 19 Nos casos em que a impugnação recair sobre processos de dissociação e desmembramento,

a SRT notificará a entidade impugnada para realizar nova assembleia, no prazo máximo de noventa dias da

notificação, para ratificar ou não o pedido, cumprindo os requisitos previstos nos incisos II, III e VII do art. 3º, no que couber.

Art. 20 As impugnações que não forem arquivadas, conforme disposto no artigo 18, e não se

refiram a processos de desmembramento e dissociação, serão remetidas ao procedimento de mediação

previsto nos artigos 26 a 28 desta Portaria.

Art. 21 O pedido de desistência de impugnação, assinado por representante legal da entidade

impugnante, somente será acolhido se em original, com firma reconhecida, acompanhado da ata da

assembleia que decidiu pela desistência, e apresentado diretamente no protocolo geral da sede do MTE.

Seção IV - Da Solução de Conflitos

Art. 22 Para os fins desta Portaria, considera-se mediação o procedimento destinado à solução dos

conflitos de representação sindical, com o auxílio de um servidor, que funcionará como mediador, para

coordenar as reuniões e discussões entre os interessados, buscando solução livremente acordada pelas

partes.

Art. 23 Os representantes legais das entidades conflitantes serão notificados, com antecedência

mínima de quinze dias da data da reunião, na forma do § 3º do art. 26 da Lei nº 9.784, de 1999, para

comparecimento na reunião destinada à mediação, que será realizada no âmbito da SRT ou da SRTE da

sede da entidade impugnada.

§ 1º Não comparecendo pessoalmente, o representante legal poderá designar procurador que

deverá apresentar procuração, com poderes específicos para discussão e decisão, com firma reconhecida.

§ 2º O servidor designado iniciará o procedimento previsto no caput deste artigo, convidando as

partes para se pronunciarem sobre as bases de um possível acordo.

§ 3º Será lavrada ata da reunião, obrigatoriamente assinada pelo servidor e por representante legal

de todas as partes envolvidas presentes, da qual conste, além das eventuais ausências, o resultado da

tentativa de acordo.

§ 4º Na hipótese de acordo entre as partes, na ata deverá constar objetivamente a representação

de cada entidade envolvida resultante do acordo e o prazo para apresentação, ao MTE, de estatutos que

contenham os elementos identificadores da nova representação.

§ 5º Ausentes o impugnante e/ou o impugnado, por motivo de caso fortuito ou de força maior

devidamente comprovado, será remarcada a reunião.

§ 6º As reuniões de que trata este artigo serão públicas, devendo a pauta respectiva ser publicada

no local de sua realização e no sítio do MTE com antecedência mínima de dez dias da data da sua

realização.

§ 7º Deverá ser juntada ao procedimento, além da ata a que se refere o § 3º, lista contendo nome

completo, número do CPF e assinatura dos demais presentes na reunião.

§ 8º Considerar-se-á dirimido o conflito quando for retirado o objeto da controvérsia, conforme

disposto no inciso V do art. 18.

§ 9º Não havendo acordo, a CGRS analisará o possível conflito diante das alegações formuladas na

impugnação apresentada e submeterá a questão à decisão do Secretário de Relações do Trabalho que, se

reconhecer a existência de conflito, indeferirá o registro da representação conflitante.

§ 10 A ausência dos interessados à reunião de que trata este artigo não ensejará o arquivamento

do pedido de registro sindical ou da impugnação.

Art. 24 A qualquer tempo, entidades sindicais envolvidas em conflito de representação poderão

solicitar à SRT, ou às SRTE e Gerências da realização de mediação.

Seção V - Do deferimento, do indeferimento e do arquivamento

Art. 25 O pedido de registro sindical ou de registro de alteração estatutária será deferido, com

fundamento em análise técnica realizada na SRT, às entidades que estiverem com dados atualizados, nos

termos desta Portaria, e comprovado o pagamento de GRU, relativo ao custo da publicação no DOU,

conforme indicado em portaria ministerial, nas seguintes situações:

I - decorrido o prazo previsto no art. 17 sem que tenham sido apresentadas impugnações ao

pedido;

II - arquivamento de todas as impugnações, na forma do art. 18;

III - se a entidade impugnada, nos termos do art. 19, realizar a assembleia e a categoria ratificar o

desmembramento ou dissociação;

IV - após a apresentação do estatuto social da entidade ou das entidades, com as modificações

decorrentes do acordo entre os conflitantes;

V - determinação judicial dirigida ao MTE;

Parágrafo único. Não tendo cumprido o disposto no caput deste artigo, no que se refere à

atualização dos dados cadastrais e comprovação do pagamento da GRU, relativo ao custo da publicação no

DOU, a CGRS oficiará a entidade para apresentação dos documentos necessários no prazo de trinta dias do

recebimento do ofício, sob pena de indeferimento do pedido.

Art. 26 O Secretário de Relações do Trabalho indeferirá o pedido de registro sindical ou o registro

de alteração estatutária, com base em análise fundamentada da CGRS, nos seguintes casos:

I - não caracterização da categoria pleiteada, nos termos do art.13;

II - coincidência total de categoria e base territorial do sindicato postulante com sindicato

registrado no CNES;

III - quando a base territorial requerida englobar o local da sede de sindicato registrado no CNES,

representante de idêntica categoria;

Art. 27 O Secretário de Relações do Trabalho arquivará o pedido de registro sindical ou o registro

de alteração estatutária, com base em análise fundamentada da CGRS, nos seguintes casos:

I - insuficiência ou irregularidade dos documentos apresentados, na forma dos arts. 3º, 5º, 8º ou 10,

, quando a entidade requerente, dentro do prazo assinalado no §1º do art. 12, não suprir a insuficiência ou a irregularidade;

II - quando o pedido for protocolizado em desconformidade com o caput dos arts. 3º ou 8º,

conforme o caso;

III - se a entidade impugnada, nos termos do art. 19, não realizar a assembleia ou se a categoria não

ratificar o desmembramento ou dissociação; e

IV - se o interessado deixar de promover os atos que lhe competem, no prazo de noventa dias, caso

não haja prazo específico que trate do assunto, após regularmente notificado; e

V - a pedido da entidade requerente.

Seção VI - Da Suspensão e do Sobrestamento de processos

Art. 28 Os processos de pedidos de registro sindical ou de registro de alteração estatutária ficarão

suspensos, neles não se praticando quaisquer atos, nos seguintes casos:

I - por determinação judicial dirigida ao MTE;

II - durante o procedimento de mediação previsto nos arts. 22 a 24;

III - no período compreendido entre o acordo firmado no procedimento de mediação e a entrega,

na SRT, dos respectivos estatutos sociais com as alterações decorrentes do acordo firmado entre as partes;

IV - durante o prazo previsto no procedimento de ratificação previsto no art. 19; e

V - na hipótese de notificação do MTE e verificada a existência de ação judicial ou de denúncia

formal criminal que vise apurar a legitimidade de assembleia sindical destinada a instituir, alterar ou

extinguir atos constitutivos de entidade sindical.

TÍTULO II - DO REGISTRO

CAPÍTULO I - DA INCLUSÃO E ANOTAÇÕES NO CNES

Art. 29 Após a publicação do deferimento do pedido de registro sindical ou de registro de alteração

estatutária, a SRT incluirá os dados cadastrais da entidade no CNES e expedirá a respectiva certidão.

Art. 30 Quando a publicação de deferimento de registro sindical ou de registro de alteração

estatutária resultar na exclusão de categoria e/ou de base territorial de entidade sindical registrada no

CNES, a modificação será anotada imediatamente no registro da entidade preexistente, para que conste, de forma atualizada, a sua representação.

§ 1º A entidade sindical atingida por publicação de deferimento de registro sindical ou de registro

de alteração estatutária com conflito parcial de representação será notificada para que apresente, no prazo de 60 dias, novo estatuto social com sua representação atualizada.

§ 2º Não juntado novo estatuto social, na forma do parágrafo anterior, o registro sindical será

suspenso, nos termos do inciso II do art. 33.

Art. 31 Publicado o deferimento de registro sindical ou de registro de alteração estatutária, com

base em acordo firmado nos procedimentos de mediação previstos nesta Portaria, será imediatamente

procedida a alteração no CNES da entidade ou entidades sindicais que celebraram o acordo.

Art. 32 Para a fiel correspondência entre o trâmite dos processos de registro sindical e de registro

de alteração estatutária e os dados do CNES, neste serão anotados todos os atos praticados no curso dos

processos.

CAPÍTULO II - DA SUSPENSÃO E DO CANCELAMENTO DO REGISTRO SINDICAL

Seção I - Da Suspensão

Art. 33 O registro sindical da entidade será suspenso quando:

I - houver determinação judicial dirigida ao MTE.

II - tiver seu registro anotado, na forma do art. 30, e deixar de enviar, no prazo previsto em seu §

1º, novo estatuto social com a representação sindical devidamente atualizada; e

III - celebrado acordo, com base no procedimento de mediação, deixar de apresentar estatuto

social retificado, decorrido o prazo acordado entre as partes, salvo se a categoria, em assembleia, não

homologar o acordo firmado.

Seção II - Do Cancelamento

Art. 34 O registro sindical ou o registro de alteração estatutária será cancelado nos seguintes casos:

I - por ordem judicial dirigida ao MTE;

II - administrativamente, se constatado vício de legalidade no processo de deferimento,

assegurados ao interessado o contraditório e a ampla defesa, bem como observado o prazo decadencial,

conforme disposições contidas nos arts. 53 e 54 da Lei nº 9.784, de 1999;

III - a pedido da própria entidade, nos casos de sua dissolução, observadas as disposições

estatutárias; ou

IV - na ocorrência de fusão ou incorporação de entidades sindicais, na forma dos arts. 4º, 5º, 9º e

10.

Parágrafo único. Quando a forma de dissolução da entidade sindical não estiver prevista em seu

estatuto social, o pedido de cancelamento do registro no CNES deverá ser instruído com os seguintes

documentos:

I - edital de convocação dos membros da categoria para a assembleia geral específica com a

finalidade de deliberar acerca do cancelamento do registro sindical, publicado nos termos do inciso II do

art. 2º desta Portaria; e

II - ata de assembleia geral específica da categoria para fins de deliberação acerca da autorização

para o cancelamento do registro sindical, entre outros assuntos deliberados, acompanhada de lista de

presença contendo a finalidade da assembleia, data, horário e local de realização e, ainda, o nome

completo, número de inscrição no CPF, número de inscrição no CNPJ, no caso de representantes de

entidades patronais, e assinatura dos presentes.

Art. 35 O cancelamento do registro de entidade sindical deverá ser publicado no DOU e anotado,

juntamente com o motivo, no CNES, cabendo o custeio da publicação ao interessado, se for a pedido, em

conformidade com o custo da publicação previsto em portaria específica.

CAPÍTULO III - DA ATUALIZAÇÃO DOS DADOS CADASTRAIS

Art. 36 As entidades sindicais deverão manter atualizados no CNES o endereço, a denominação, os

dados de diretoria e, quando houver, os dados de filiação.

Art. 37 Para a atualização, a entidade deverá possuir certificação digital, acessar o Sistema do CNES,

disponível no endereço eletrônico www.mte.gov.br, e seguir as instruções ali constantes para a emissão do requerimento de atualização, após a transmissão eletrônica dos dados.

Art. 38 Após a transmissão eletrônica dos dados, o interessado deverá protocolizar na SRTE da UF

onde se localiza a sede da entidade sindical, em suas Gerências ou no protocolo geral do MTE, além do

requerimento original gerado pelo Sistema assinado pelo representante legal da entidade, os seguintes

documentos:

I - de localização - comprovante de endereço em nome da entidade;

II - de denominação - ata da assembléia que decidiu pela alteração da denominação, acompanhada

de estatuto atualizado;

III - de diretoria - Ata de eleição e apuração de votos da diretoria e ata de posse, na forma dos

incisos IV, V e VI do art. 3º; e

IV - de filiação - Ata da assembleia, de reunião de direção ou do Conselho de Representantes que

decidiu pela filiação.

§ 1º Na hipótese tratada no inciso II deste artigo, verificada a correspondência da denominação

com a representação deferida pelo MTE será dada publicidade para fins de impugnação, nos termos do

Capítulo II do Título I desta Portaria; não havendo correspondência, o pedido será indeferido e a solicitação invalidada.

§ 2º O pedido será deferido e a solicitação validada caso não haja impugnação.

Art. 39 Na hipótese de emancipação de município, a entidade sindical preexistente na área

emancipada deverá promover atualização do estatuto e solicitar a modificação do seu cadastro por meio de requerimento protocolado na SRTE ou Gerências da unidade da Federação onde se localiza a sua sede,

juntando ata da assembleia, nos termos do estatuto vigente, acompanhada de lista dos presentes, estatuto social e cópia da Lei Estadual que regulamentou a criação do município emancipado.

Parágrafo único. Após o decurso do prazo de três anos, a contar da emancipação do município, caso

a entidade sindical preexistente não tenha procedido na forma descrita no caput, o acréscimo da base

territorial deverá ocorrer por meio de pedido de registro de alteração estatutária, na forma do art. 8º desta portaria.

TÍTULO III - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 40 É dispensável a assinatura manuscrita nos requerimentos, quando o titular ou o responsável

pelo certificado digital for a pessoa indicada pela entidade sindical como seu representante no CNES.

Art. 41 Na hipótese de dissociação e/ou de desmembramento, os editais a que se refere esta

Portaria deverão expressar tal interesse, com a indicação do CNPJ e da razão social de todas as entidades

atingidas.

I - Considera-se dissociação o processo pelo qual uma entidade sindical com representação de

categoria mais específica se forma a partir de entidade sindical com representação de categorias ecléticas, similares ou conexas;

II - Será considerado desmembramento, o destacamento da base territorial de sindicato

preexistente.

Art. 42 Os documentos relacionados nesta Portaria serão apresentados em originais, cópias

autenticadas ou cópias simples, estas últimas serão apresentadas juntamente com os originais para

conferência e visto do servidor, exceção feita aos comprovantes de pagamento da GRU, relativo ao custo

das publicações no DOU, que deverão ser apresentados em original.

§ 1º Os estatutos sociais e as atas deverão, ainda, estar registrados no cartório da comarca da sede

da entidade requerente.

§ 2º Não será admitida a apresentação dos documentos de que trata o caput, por fax, via postal,

correio eletrônico ou outro meio que não os estabelecidos nesta Portaria.

Art. 43 Os processos administrativos de registro sindical e de registro de alteração estatutária

deverão ser concluídos no prazo máximo de cento e oitenta dias, contados do recebimento dos autos na

CGRS, ressalvados os prazos para a prática de atos a cargo do interessado, devidamente justificados nos

autos.

Art. 44 A contagem dos prazos previstos nesta Portaria será feita na forma prevista no Capítulo XVI

da Lei nº 9.784, de 1999, ressalvadas as disposições em contrário.

Art. 45 Serão lançados em ordem cronológica no CNES e juntados aos autos do pedido de registro

todos os atos referentes ao processo.

§ 1º Todas as decisões administrativas serão realizadas com base em análise técnica da CGRS.

§ 2º As decisões de abertura de prazo para impugnação, arquivamento de impugnação,

encaminhamento para mediação, suspensão, sobrestamento, deferimento, indeferimento e revisão desses atos serão publicadas no DOU.

§ 3º Das decisões poderá o interessado apresentar recurso administrativo, na forma do Capítulo XV

da Lei nº 9.784, de 1999.

Art. 46 Caberá aos interessados promover as diligências necessárias junto ao Poder Judiciário a fim

de que o MTE seja notificado para cumprimento de decisão judicial.

Parágrafo único. Se uma decisão judicial com trânsito em julgado repercutir sobre o registro

sindical existente no CNES, ainda que uma autoridade do MTE ou a União não tenham participado do

processo judicial, a entidade interessada poderá juntar ao processo administrativo de registro sindical

certidão original de inteiro teor do processo judicial, expedida pelo Poder Judiciário, para fins de análise e

decisão.

Art. 47 Não será permitida a tramitação simultânea de mais de uma solicitação de registro sindical,

de registro de alteração estatutária, de fusão ou de incorporação, de uma mesma entidade.

Art. 48 Na fusão ou incorporação de entidades sindicais, a publicação do cancelamento do registro

das entidades envolvidas ocorrerá simultaneamente com a publicação do deferimento do pedido.

Art. 49 Quando da aplicação dos dispositivos desta Portaria ensejar dúvida de cunho técnico ou

jurídico, o Secretário de Relações do Trabalho expedirá enunciado que expresse o entendimento da

Secretaria sobre o tema, que vinculará as decisões administrativas sobre a matéria no âmbito deste Órgão.

§1º A edição do enunciado em registro sindical será objeto de processo administrativo específico,

que contará com manifestação técnica e jurídica, quando for o caso, e será concluída por decisão

administrativa;

§ 2º Quando a edição do enunciado de que trata o caput deste artigo demandar a solução de

dúvida de natureza jurídica, os autos deverão ser enviados a Consultoria Jurídica, para pronunciamento,

nos termos regimentais;

§ 3º Aprovado o enunciado administrativo, a SRT promoverá a sua publicação e ampla divulgação,

inclusive, no sítio eletrônico do MTE.

TÍTULO IV - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 50 Os procedimentos de pedidos de registro e de alteração estatutária de entidades de grau

superior continuam a ser regidos pela Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008.

Art.51 As disposições desta Portaria aplicam-se a todos os processos em curso neste Ministério.

Art. 52 Esta Portaria entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

CARLOS DAUDT BRIZOLA

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**05/02/2013**

**PROJETO AUMENTA DURAÇÃO DE ESTÁGIO PARA ADVOGADOS E ENGENHEIROS**

A Câmara analisa projeto que estabelece que não se aplica o prazo de dois anos ao estágio nas áreas de direito e engenharia. O autor, deputado Edmar Arruda (PSC-PR), argumenta que a especialização e o domínio de alguns ofícios requerem mais tempo e que a limitação legal de dois anos não tem se mostrado eficaz no caso dessas duas profissões.

A proposta (PL 4598/12) altera a lei que trata dos direitos dos estagiários e das partes concedentes (Lei 11.788/08), mas não fixa o tempo de estágio que se aplicaria aos formandos em engenharia e direito. “É recorrente a preocupação com a grande rotatividade de estagiários que a lei gerou, inviabilizando a especialização a contento de estudantes interessados em manter vínculos mais perenes com as empresas que os contratam”, afirma Arruda.

O deputado argumenta ainda que o curto tempo de estágio atrapalha inclusive a criação e a inovação nas empresas da área tecnológica. Isto porque os diversos segmentos das engenharias estariam enfrentado dificuldades em legar seus conhecimentos aos seus estagiários no curto espaço de tempo em que eles ficam na empresa.

Tramitação

A matéria tramita apensada ao PL 4579/09, que amplia o prazo máximo do estágio para três anos e torna obrigatória a concessão de auxílio-alimentação ao estagiário pela empresa concedente. Ambas ainda serão analisadas, em caráter conclusivo, pelas comissões de Educação e Cultura, Trabalho, Administração e Serviço Público, Finanças e Tributação e Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Agência Câmara Notícias, Reportagem- Oscar Telles, Edição- Mariana Monteiro, 05/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**05/02/2013**

**STJ ANALISA CONTRIBUIÇÃO AO INSS**

Depois de um voto favorável à desoneração da folha de pagamento das empresas, foi suspenso ontem, no Superior Tribunal de Justiça (STJ), o julgamento em que se discute a inclusão de quatro tipos de verbas trabalhistas no cálculo da contribuição previdenciária recolhida ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O relator do caso, ministro Mauro Campbell Marques, afastou a tributação sobre três verbas: terço constitucional de férias, aviso prévio indenizado e auxílio-doença pago nos primeiros 15 dias de afastamento do trabalhador.

Por outro lado, entendeu que o salário-maternidade e paternidade entram no cálculo, pois são remunerações aos funcionários pelo período de afastamento. “O fato de não haver prestação de serviço não quer dizer que não representem salário pago ao trabalhador. As verbas correspondem ao salário devido no período”, disse o ministro. O salário maternidade, por exemplo, é considerado salário contribuição pela Lei nº 8.212, de 1991, que dispõe sobre a organização da seguridade social.

A discussão travada entre a União e a Hidro Jet Equipamentos Hidráulicos é acompanhada de perto pela Fazenda Nacional e pelos advogados das companhias. Como o caso é julgado no sistema de recursos repetitivos, a decisão dos nove ministros da 1ª Seção do STJ orientará os demais tribunais do país que tiverem casos similares.

Financeiramente o impacto é igualmente relevante tanto para a arrecadação da União quanto para o custo da folha de pagamento das empresas. De acordo com o relatório de “Riscos Fiscais”, previsto na Lei de Diretrizes Orçamentárias, o impacto de uma decisão favorável às empresas é de R$ 5,57 bilhões somente em relação ao terço constitucional de férias, aviso prévio indenizado e auxílio-doença.

O número pode estar subestimado já que, segundo o procurador da Fazenda Nacional, Marcos Vinícius Alves Porto, o impacto seria de R$ 5 bilhões anuais apenas em relação ao terço constitucional de férias. “Em caso de desoneração, o cálculo do benefício pago ao trabalhador também teria que ser revisto”, disse, durante o julgamento.

O ministro da Corte Herman Benjamin não votou na sessão de ontem, mas já indicou que votará com o relator.

O julgamento foi suspenso pelo pedido de vista do ministro Benedito Gonçalves. Ele afirmou estar em dúvida se a isenção sobre o terço constitucional de férias deve ser aplicada somente sobre as férias indenizadas ao trabalhador ou também sobre aquela usufruída. O relator, ministro Mauro Campbell, entendeu que não há tributação nos dois casos.

Na avaliação de advogados, de forma geral o voto do ministro Campbell reforça a jurisprudência da Corte. “O ministro foi além apenas para admitir a isenção sobre terço constitucional de férias gozadas”, afirma o tributarista Aldo de Paula Junior, do Azevedo Sette Advogados. “A verba é indenizatória. Não há prestação de serviço”, disse.

Durante o julgamento, o procurador da Fazenda Nacional afirmou que é perigoso admitir o entendimento de que a contribuição só incide sobre a remuneração paga pelo trabalho. “E como ficam os intervalos intrajornada? Não há trabalho, mas o trabalhador tem direito à remuneração”, afirmou.

Outra discussão ficará por conta do salário-maternidade. Há um ano, a 1ª Turma do STJ decidiu que o salário-maternidade e as férias do trabalhador não entram no cálculo da contribuição previdenciária. Na ocasião, os ministros entenderam que as duas verbas são indenizatórias, pois não há a prestação de serviço pelo empregado. O recurso da Globex contra a Fazenda Nacional é de relatoria do ministro Napoleão Nunes Maia Filho e já está pronto para ser analisado pela 1ª Seção.

Fonte: Bárbara Pombo/Valor, 05/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**06/02/2013**

**HORAS EXTRAS NÃO SE APLICAM À "SEMANA ESPANHOLA"**

A 10ª Turma do TRT/RJ negou provimento ao recurso ordinário interposto por um empregado da Guarda Municipal do Rio de Janeiro, que pleiteava horas extras alegando que o acordo de compensação com o empregador ultrapassava a décima hora diária.

O funcionário recorreu da decisão do juiz do Trabalho José Veillard Reis, da 15ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou seu pedido improcedente. Na inicial, o reclamante contou que laborava em escala de 12x36, das 8h às 20h, totalizando 12 horas diárias. Por ultrapassar a décima hora diária, ele argumentou fazer jus às horas extras e ao adicional de 50%, com as repercussões salariais.

Na contestação, a Guarda Municipal do Rio de Janeiro afirmou que a jornada de trabalho em regime de escala de revezamento 12x36, quando excedida, era devidamente compensada nos dias ou nas semanas subsequentes - de acordo com previsão estabelecida em acordo coletivo.

Tanto na primeira, como na segunda instância, o pedido foi julgado improcedente com fundamento na inexistência de horas extras pelo regime de escala adotado e na validade da compensação em consonância com as normas coletivas.

Em seu acórdão, o juiz do Trabalho Convocado Marcelo Antero de Carvalho, relator, observa que a Constituição Federal faculta a implantação de jornada de labor superior a oito horas diárias ou a 48 semanais, mediante compensação - sendo certo, entretanto, que tal compensação deve estar prevista em acordo ou em convenção coletiva de trabalho.

O magistrado ainda lembrou que a compensação de horário é perfeitamente admissível quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e de 40 horas em outra. O TST reconhece essa forma de compensação de jornada, tendo editado a Orientação Jurisprudencial nº 323 da SDI-I, que trata do assunto.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

Fonte: Tribunal Superial do Trabalho/ RJ, 06/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**06/02/2013**

**REGRAS DE LEI DE AVISO PRÉVIO SÃO APLICADAS A MANDADOS DE INJUNÇÃO EM TRAMITAÇÃO NO STF**

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, por unanimidade de votos, que a regra sobre o pagamento de aviso prévio estabelecida pela Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011, deve ser aplicada a outros casos em andamento na Corte nos quais o tema é abordado. Previsto no artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal, o valor do aviso prévio estava pendente de regulamentação até a edição da Lei 12.506/11. Ao longo desse período, o tema foi questionado no STF por meio de vários mandados de injunção, nos quais trabalhadores exigiam uma solução para a omissão legislativa.

A Constituição Federal prevê que os trabalhadores têm direito a aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias “nos termos da lei”. Vinte e três anos após a promulgação da Constituição de 1988, a Lei nº 12.506/11 estabeleceu que ao mínimo de 30 dias pagos ao trabalhador com até um ano de serviço na mesma empresa serão acrescidos três dias por ano de trabalho, até o máximo de 60 dias.

Mandado de Injunção 943

O caso foi debatido pelo STF no julgamento do Mandado de Injunção (MI) 943, de relatoria do ministro Gilmar Mendes. Segundo o ministro, no caso em exame, o STF havia decidido e deferido o mandado de injunção, suspendendo o julgamento em 22 de junho de 2011 para a apresentação de uma solução conciliatória pelo Tribunal a fim de suprir a lacuna legislativa.

A proposta apresentada hoje (6) pelo ministro Gilmar Mendes, e aprovada pelo Plenário, prevê a aplicação dos parâmetros da Lei 12.506/11 aos mandados de injunção ajuizados antes de sua edição. “Tratam-se de mandados de injunção ajuizados anteriormente à edição da lei, e cujos julgamentos, muito embora iniciados, foram suspensos”, afirmou o ministro. Juntamente com o MI 943, foram decididos em Plenário também os MIs 1010, 1074 e 1090.

Ao proclamar o resultado, o presidente da Corte, ministro Joaquim Barbosa, salientou que o entendimento será aplicado a processos semelhantes em trâmite no STF. “Em todos os processos apregoados foi determinada a aplicação da solução preconizada pela Lei 12.506/2011, e autorizada a resolução monocrática dos processos sobre o mesmo tema, por delegação do Plenário”, afirmou.

Segurança jurídica

Em seu voto, o ministro Gilmar Mendes salientou que o entendimento proposto em seu voto aplica-se tão somente àqueles Mandados de Injunção em trâmite no STF, não devendo se estender indiscriminadamente a disputas estabelecidas anteriormente à edição da Lei nº 12.506/11. “Registre-se que por segurança jurídica não é possível exigir-se a aplicação dos parâmetros trazidos pela Lei 12.506/11 para todas as situações jurídicas que se consolidaram entre a promulgação da Constituição e a edição da referida lei. Em primeiro lugar, a mora legislativa pressupõe certo lapso temporal de inação, que não estaria configurado tão logo promulgada a Constituição. Além disso, muitas situações se consolidaram de tal modo que a Constituição lhes atribui proteção a título de ‘ato jurídico perfeito’ ou de ‘coisa julgada’”, afirmou o ministro.

Fonte: Supremo Tribunal Federal, 06/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**07/02/2013**

**JORNADA EXCESSIVA LEVA GRUPO PÃO DE AÇÚCAR A INDENIZAR**

O Supermercado Sé, pertencente ao grupo Pão de Açúcar, foi condenado a pagar R$ 300 mil por danos morais coletivos por manter funcionários em jornada excessiva, que chegavam a 14 horas por dia.

A empresa de Ribeirão Preto (SP) deve regularizar os horários de trabalho e descanso dos funcionários. Caso não cumpra a determinação, terá que pagar diariamente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) R$ 1 mil por cada trabalhador em situação irregular.

O supermercado impunha trabalho extra aos funcionários, sem respeitar o limite diário de duas horas e o intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra, conforme estabelecido pelos artigos 59 e 66 da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente.

A decisão da Vara do Trabalho de Orlândia, que acatou os pedidos do Ministério Público do Trabalho, vale para todo o estado de São Paulo.

Respeito às leis

A sentença é resultado da Ação Civil Pública (ACP) movida pela procuradora Regina Duarte da Silva no ano passado. Após abertura de inquérito, a fiscalização flagrou as irregularidades na jornada dos trabalhadores do supermercado.

Em tentativa de tomar providências imediatas para garantir a saúde e a segurança do trabalhador, foi proposto um Termo de Ajuste de Conduta, prontamente recusado pela rede varejista, o que motivou a procuradora a ingressar com a ação judicial.

Na decisão, a juíza Mônica Rodrigues Carvalho cita que a empresa nem sequer justificou a necessidade excepcional do uso da mão de obra, fato que poderia fundamentar o excesso de jornada, e também não demonstrou existência de eventual acordo coletivo ou individual para compensação de jornada.

A empresa ainda pode recorrer no Tribunal Regional do Trabalho de Campinas (SP). Com informações da Assessoria de Imprensa do Ministério Público do Trabalho.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 07/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**07/02/2013**

**PAGAMENTO NO PRAZO NÃO EXIME EMPREGADOR DA MULTA DO PARÁGRAFO 8º DO ARTIGO 477 DA CLT**

O procedimento de acerto das verbas rescisórias é ato complexo e formal. Além de receber as parcelas trabalhistas, o empregado terá assistência do ente sindical e receberá as guias e documentos necessários para levantar valores do FGTS e habilitar-se ao benefício do seguro desemprego. Portanto, não basta o mero pagamento, se não observadas as formalidades legais. Assim entendeu o juiz do trabalho substituto José Ricardo Dilly, em atuação na 5ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora, ao julgar processo em que o trabalhador pedia a condenação das empresas ao pagamento da multa do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, em razão de atraso na homologação da rescisão contratual.

As reclamadas não negaram que a homologação da ruptura do contrato, bem como a entrega das guias e documentos para receber o fundo de garantia e habilitação no seguro desemprego, tenham sido realizadas fora do prazo legal. Ocorre que, segundo ressaltou o magistrado, a própria norma, o artigo 477 e parágrafos, é rigorosa, pois estabelece que o recibo de quitação, referente a contratos com mais de um ano de duração, somente terá validade quando firmado com a assistência sindical ou perante autoridade do Ministério do Trabalho. "Sem dúvidas, é um ato que, para ser legítimo, exige sejam observadas as formalidades exigidas em lei. Portanto, não basta pagar", frisou.

Até porque, acrescentou o julgador, se realizado apenas o pagamento, o empregado não tem condições de saber o que está recebendo e se os valores e parcelas estão corretos. Além disso, o trabalhador não poderá sacar imediatamente os depósitos do fundo de garantia, que acabam sendo, também, verbas rescisórias."Nesse contexto, ainda que quitados os haveres resilitórios, não houve cumprimento da formalidade prevista no artigo 477 da CLT no que concerne à homologação nem da entrega das guias para acesso ao programa do seguro-desemprego", finalizou, julgando procedente o pedido, para condenar as reclamadas ao pagamento da multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º, da CLT. Houve recurso, mas a decisão foi mantida pelo TRT da 3ª Região.

( 0000601-73.2011.5.03.0143 ED )

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região, 07/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**08/02/2013**

**AGU DEVE COBRAR DOS RESPONSÁVEIS PELO INCÊNCIO DA BOATE KISS RESSARCIMENTO AO INSS PELOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS QUE SERÃO PAGOS ÀS FAMÍLIAS DAS VÍTIMAS**

A Advocacia-Geral da União (AGU) poderá cobrar dos donos da boate Kiss e de outros responsáveis o ressarcimento referente a benefícios previdenciários que serão pagos às famílias das vítimas no incêndio em Santa Maria/RS que deixou pelo menos 237 mortos, no último dia 27 de janeiro. As ações regressivas previdenciárias podem ser ajuizadas sempre que é gerado um benefício pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) em razão de atuação dolosa ou culposa de pessoa jurídica ou física.

A AGU representará o INSS em ações regressivas acidentárias pelos benefícios pagos aos segurados que trabalhavam na boate. Nessas situações, a Advocacia-Geral segue atuação padrão para os casos de acidente do trabalho.

A segunda situação, referente aos frequentadores da boate, poderá gerar uma nova atuação por parte da AGU, pois, de acordo o órgão, seria a primeira vez que se busca a responsabilização por acidentes ocorridos em estabelecimento comercial e que envolvam os consumidores.

Em todos os casos, as ações somente são ajuizadas quando há provas preexistentes do dolo ou culpa do responsável pela ocorrência do fato. Isso explica o alto índice de êxito em juízo que a Procuradoria-Geral Federal (PGF), órgão da AGU, tem obtido. Quanto a atual situação, a AGU precisa aguardar as conclusões de inquéritos policiais, inquéritos civis públicos e processos administrativos de autuações para fundamentar esses pedidos.

De acordo com os representantes da AGU, a Previdência Social em Santa Maria está fazendo uma busca ativa dos familiares das vítimas e dos feridos, de modo a processar os benefícios previdenciários devidos. Ao final do inquérito policial, a AGU atuará, com base nas provas levantadas pela Polícia Civil do Rio Grande do Sul, na análise da possibilidade de ajuizamento de ações regressivas.

Somente após encerradas estas investigações, a Procuradoria-Geral Federal (PGF) procederá com a análise das informações, formará, se for o caso, um procedimento interno de investigação prévia, para só então, com a confirmação da culpa pelo evento e o prejuízo ao INSS, ajuizar ação regressiva. A atuação será da Procuradoria Seccional Federal de Santa Maria, com auxílio da Procuradoria Regional Federal da 4ª Região, da Procuradoria Federal Especializada junto ao INSS e da Coordenação-Geral de Cobrança e Recuperação de Créditos da PGF/AGU.

Ações regressivas

O fundamento geral para ingresso com as regressivas se encontra no Código Civil (artigos 186 e 927) e, especificamente em relação às ações regressivas acidentárias, também no artigo 120 da Lei nº 8.213/91. Levantamento feito até dezembro de 2012 aponta que atualmente existem 2.389 ações regressivas acidentárias com expectativa de ressarcimento de R$ 414.923.060,10. A PGF já ingressou também com ações regressivas em virtude de violência contra a mulher (Lei Maria da Penha) e acidentes de trânsito.

Aproximadamente ¼ das ações ajuizadas foram julgadas ao menos em primeiro grau. Das demandas julgadas, algo em torno de 69% foram procedentes.

Fonte: AGU, por: Leane Ribeiro, 08/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**08/02/2013**

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PEDE MEDIDAS MAIS DURAS PARA COMBATER TRABALHO ESCRAVO**

Um novo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançado nesta sexta-feira (8) destaca a necessidade de medidas mais severas para lutar contra o trabalho forçado.

O problema atinge 21 milhões de vítimas no mundo: homens, mulheres e crianças obrigados a exercer trabalhos que não podem abandonar, presos na servidão por dívidas, vítimas de tráfico com fins de exploração sexual e até pessoas que nasceram na escravidão.

Os esforços para prevenir, identificar e levar a julgamento os casos de trabalho forçado são com frequência insuficientes, apesar das boas práticas de alguns países, afirma a OIT no documento preparado para a reunião de especialistas sobre trabalho forçado com representações de governos, trabalhadores e empregadores. O encontro será realizado entre 11 e 15 de fevereiro de 2013.

Muitas vítimas de trabalho forçado realizam suas atividades em locais pouco visíveis, como por exemplo, em barcos pesqueiros e obras, bem como em fábricas e explorações de agricultura comercial.

“O trabalho forçado inclui trabalhadores que estão nos fornos de olarias, presos em um círculo vicioso de dívidas, crianças vítimas do tráfico com fins de mendicância forçada e trabalhadores domésticos que são enganados sobre suas condições de trabalho”, assinala o relatório.

Em alguns países, servidão por dívidas ainda é comum.

A servidão por dívidas, sob a qual os trabalhadores e suas famílias estão obrigados a trabalhar para um empregador a fim de saldar dívidas que contraíram ou herdaram, continua sendo comum em alguns países.

Segundo os autores do relatório, em alguns países ainda existem “vestígios de escravidão”, onde “as condições de escravidão continuam sendo transmitidas através do nascimento a indivíduos que são obrigados a trabalhar para seus patrões sem receber nenhum pagamento”.

Os trabalhadores domésticos – a maioria dos quais são mulheres e crianças – frequentemente são vítimas de práticas abusivas por parte dos empregadores, como a falta de pagamento dos salários, a privação de liberdade e o abuso físico ou sexual. Estas práticas equivalem a trabalho forçado.

Migrantes também estão em risco

O relatório adverte que o tráfico de seres humanos, incluindo crianças, com fins de exploração laboral ou sexual, poderia aumentar no futuro como consequência da crescente mobilidade laboral.

Por outro lado, a imposição sistemática de trabalho forçado por parte do Estado diminuiu em todo o mundo e praticamente desapareceu na grande maioria dos países. O trabalho forçado imposto pelo Estado representa 10% das quase 21 milhões de vítimas de trabalho forçado no mundo, de acordo com números de 2012 da OIT.

Sanções não são suficientemente severas

Ao longo dos últimos anos, a importância das medidas dirigidas a dissuadir os possíveis infratores, fortalecer os mecanismos para garantir o cumprimento efetivo da lei, combater a demanda de trabalho forçado e reduzir a vulnerabilidade das potenciais vítimas do trabalho forçado, recebeu um reconhecimento cada vez maior.

Mas ainda que a maioria dos países tenha adotado uma legislação que penaliza o trabalho forçado, a sanção nem sempre é suficientemente severa para ter um efeito dissuasivo, pois em alguns casos se limita a multas ou a penas de prisão demasiado breves.

A maioria dos países precisa de medidas exaustivas dirigidas a combater a demanda de bens e serviços produzidos a partir do trabalho forçado. No entanto, alguns países deram passos certos para dissuadir os indivíduos e as companhias que exploram trabalhadores em condições próximas à da escravidão.

A identificação das vítimas continua sendo um importante desafio. Alguns países não destinam recursos suficientes para as inspeções laborais, que podem desempenhar uma função fundamental para encontrar as vítimas, bem como para prevenir situações de abuso que podem degenerar em práticas de trabalho forçado.

Em muitos casos, foram adotadas medidas destinadas a reduzir a vulnerabilidade de grupos específicos, como por exemplo os programas de sensibilização dirigidos a trabalhadores que vão para o exterior.

Principais dados do estudo:

* Quase 21 milhões de pessoas são vítimas de trabalho forçado: 11,4 milhões de mulheres e meninas e 9,5 milhões de homens e meninos;
* Os menores de 18 anos representam 26% (5,5 milhões) de todas as vítimas de trabalho forçado;
* Cerca de 19 milhões de vítimas são exploradas por indivíduos ou empresas privadas e mais de 2 milhões pelo Estado ou grupos rebeldes;
* Daqueles que são explorados por indivíduos ou empresas, 4,5 milhões são vítimas de exploração sexual forçada;
* Os que impõem ou promovem o trabalho forçado conseguem enormes ganhos ilegais;
* O trabalho doméstico, a agricultura, a construção, a indústria e o entretenimento se encontram entre os setores mais afetados;
* Os trabalhadores migrantes e os povos indígenas são especialmente vulneráveis ao trabalho forçado.

Fonte: ONU Brasil (Nações Unidas no Brasil), 8/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**09/02/2013**

**SINDICATOS MANTÊM COBRANÇA A HOLDINGS SEM EMPREGADOS**

Sociedades anônimas gestoras de participações societárias, as chamadas holdings, não são obrigadas a pagar contribuição sindical patronal se não tiverem empregados. O entendimento foi pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2012. Apesar disso, ainda há sindicatos que exigem a obrigação.

"A posição vem sendo ignorada pelos sindicatos, que continuam cobrando seu recolhimento. Já temos inúmeros entendimentos no sentido de que as empresas holding não estão enquadradas nas categorias regidas pelos Sindicatos”, diz o advogado Luiz Fernando Alouche, do escritório Almeida Corporate Law.

O advogado explica que a obrigação tributária de recolher a contribuição sindical patronal surge apenas quando a empresa participa de categoria econômica e é empregadora. Segundo ele, isso foi esclarecido pelo Ministério do Trabalho na Nota Técnica 50/2005: “Tratando-se de contribuição sindical patronal, o fato gerador do tributo é a participação em determinada categoria econômica, conforme definido no artigo 578 da CLT e a condição de empregador, nos termos do artigo 580, III, da CLT”.

“As empresas holdings puras não se enquadram em uma categoria econômica, nem tampouco contratam empregados na grande maioria dos casos, razão pela qual não há exploração de atividade econômica”, diz Alouche. Ele afirma que há casos onde as holdings têm por objeto social somente a participação no capital social de outras sociedades. “Dessa forma, o seu objetivo social é realizado por seus próprios sócios, razão pela qual não existe a necessidade da contratação de empregados. Esse fato é informado pela sociedade holding anualmente ao Ministério do Trabalho, por meio da apresentação da Rais Negativa”, explica. Segundo ele, essas características tornam indevida a cobrança da contribuição sindical patronal das holdings.

Em dezembro, a 2ª Turma do TST reconheceu que a empresa Magnum Participações não é obrigada a contribuir por não possuir empregados. O artigo 508, inciso III, da CLT, diz que a contribuição sindical consistirá, para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas. “Conclui-se, portanto, que apenas as empresas que tenham empregados em seus quadros estão sujeitos à cobrança da contribuição sindical. A atual jurisprudência desta Corte versa que, se a empresa não possui nenhum empregado em seu quadro, não está obrigada a recolher a contribuição sindical patronal”, afirmou a relatora do caso no TST, desembargadora convocada Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira.

No mesmo sentido, em novembro, a 1ª Turma do TST reformou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Pernambuco e liberou a empresa PMPAR do pagamento de contribuições sindicais de cinco anos no valor total de mais de R$ 328 mil. Segundo o relator do recurso, ministro Walmir Oliveira da Costa, para ser obrigada ao pagamento da contribuição sindical patronal não é suficiente que a empresa integre determinada categoria econômica ou se constitua em pessoa jurídica. "[É] igualmente necessária a sua condição de empregadora, ou seja, possuir empregados", disse o relator. O ministro explicou que o artigo 2º da CLT define como empregadora a empresa que admite, assalaria e dirige a prestação de serviços. Também são devedores profissionais liberais, associações e instituições sem fins lucrativos que admitem trabalhadores como empregados.

Também em novembro, a 2ª Turma do TST entendeu que a empresa Anvejo Empreendimentos não precisava contribuir por não possuir empregados. O processo também foi relatado pela desembargadora convocada Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por: Tadeu Rover, repórter da revista Consultor Jurídico, 09/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**10/02/2013**

**POR INDUZIR JUSTIÇA A ERRO, TRABALHADOR É CONDENADO**

Por entrar com uma segunda ação sobre o mesmo assunto e não avisar a Justiça, um trabalhador foi condenado por litigância de má-fé. Seu advogado também pode ser punido, já que os desembargadores que julgaram o caso oficiaram a Ordem dos Advogados do Brasil sobre a tentativa de enganar o Judiciário.

A decisão foi da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que manteve sentença que condenou um trabalhador de Nova Prata, na Serra gaúcha, por litigância de má-fé. Segundo a decisão, alterando e omitindo fatos — porque já havia ajuizado ação reclamatória contra o mesmo patrão —, ele tentou levar a Justiça do Trabalho a erro, para obter vantagem no deferimento dos pedidos formulados na segunda ação.

A juíza Ana Paula Kotlinsky Severino, substituta na 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves, julgou improcedente a demanda em primeiro grau. Na sentença proferida dia 13 de julho de 2012, ela reconheceu que o autor pediu demissão por livre e espontânea vontade. Ou seja, não houve vício na manifestação de vontade.

Logo, não foi ‘‘sumariamente demitido sem justa causa’’, como consta na página três da inicial. Afirmou que ele também não estava doente no momento da extinção do contrato de trabalho. Isso porque, segundo ela, o trabalhador jamais gozou de benefício previdenciário nesse contrato, nem sofreu acidente de trabalho.

A documentação juntada aos autos indica que o autor recebeu auxílio-doença no período de 21 de março a 20 de junho de 2011. Portanto, o início da incapacidade ocorreu sete meses após o seu afastamento da empresa. Além disso, o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) não reconheceu a doença ocupacional ou o nexo de causalidade entre as atividades desempenhadas pelo autor e a doença responsável por seu afastamento.

A juíza observou, por fim, que a boa-fé e a lealdade processual, previstas no artigo 14 do Código de Processo Civil (CPC), são princípios basilares, norteadores da forma com que as partes, e todos aqueles que participam do processo, devem agir. Assim, em face do ocorrido, condenou o reclamante por litigância de má-fé e a pagar indenização, na base de 1% do valor da causa, revertida em favor da empresa reclamada.

O relator do caso no TRT, desembargador Marcelo Gonçalves de Oliveira, diante da conduta temerária, ‘‘reiterada de modo indevido e até cansativo neste recurso’’, também entendeu necessária expedição de ofício à OAB, como havia determinado a juíza.

Com isso, será apurado se houve, ou não, a infração tipificada pelo artigo 34, inciso XIV, da Lei 8.906/1994, o Estatuto da Advocacia. O dispositivo assim classifica a irregularidade: ‘‘deturpar o teor de dispositivo de lei, de citação doutrinária ou de julgado, bem como de depoimentos, documentos e alegações da parte contrária, para confundir o adversário ou iludir o juiz da causa’’. O acórdão foi lavrado na sessão de julgamento do dia 31 de outubro.

O caso

Em outubro de 2010, o autor ingressou com a primeira ação reclamatória trabalhista, alegando que trabalhou para a Tomasetto Engenharia e Construção Ltda no período entre 3 de agosto de 2009 e 19 de agosto de 2010. A inicial continha inúmeros pedidos — adicional de insalubridade, equiparação salarial, horas extras, entre outros —, sendo a causa avaliada em R$ 21 mil.

A grande maioria dos pedidos foi julgada improcedente na sentença proferida no dia 12 de julho de 2011 pelo juiz Silvionei do Carmo, do Posto Avançado da Justiça do Trabalho em Nova Prata (RS), ligado à 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves.

Para o juiz, foi inusitada a solicitação de reconhecimento de nulidade do pedido de demissão pelo trabalhador, o que implicaria considerar a extinção do contrato de trabalho, via de consequência, como dispensa sem justa causa. Conforme registra a sentença, ele teria assinado o pedido de demissão porque ficou ‘‘sem condições emocionais para o trabalho’’, após ter ciência das diferenças salariais em relação a outros empregados.

O juiz afirmou que a impugnação da forma de extinção do pacto, diante dos documentos por ele firmados, atrai o ônus da prova da existência de vícios de consentimento capazes de invalidar os documentos. E o juiz não observou, nos autos, qualquer elemento de prova nesse sentido.

‘‘Até mesmo a alegação de discriminação salarial restou improcedente. Nesse contexto, prevalecem os documentos firmados pelo autor, para reconhecer válido o pedido de demissão e consectários legais, não fazendo jus ao aviso-prévio indenizado, liberação do FGTS com acréscimo de 40%, nem liberação do seguro-desemprego’’, decidiu o juiz Silvionei do Carmo.

Volta à carga

Derrotado, o autor tentou recurso, mas viu a sentença ser confirmada no TRT. Assim, em 19 de agosto de 2011, ingressou novamente em juízo contra o ex-empregador, buscando parcelas não-pagas, retificação na Carteira de Trabalho referente ao período de alegada garantia no emprego, salários, férias e outras verbas rescisórias. Pediu, também, indenização por danos morais. O valor atribuído à causa foi de R$ 25 mil.

Nessa nova inicial, o trabalhador não informou já ter ajuizado outra ação trabalhista sobre o caso. Em face da insistência, a empresa reclamada alegou litispendência — quando é reproduzida ação idêntica com as mesmas partes, mesma causa de pedir e mesmo pedido.

O juízo de origem verificou, entretanto, que os pedidos, em ambas ações, não são os mesmos, mas diametralmente opostos. Enquanto em uma o autor requer o pagamento de verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada, na outra pede a reintegração, sustentando a sua garantia de emprego, o que inviabilizaria a extinção do contrato.

Mesmo assim, a demanda foi julgada totalmente improcedente pela 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves, que ainda condenou o trabalhador por litigância de má-fé. O acórdão do TRT confirmou os termos da condenação.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por: Por Jomar Martins, correspondente da revista Consultor Jurídico no Rio Grande do Sul, 10/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**12/02/2013**

**TRT GAÚCHO INAVLIDA ACORDO TRABALHISTA SIMULADO**

A 2ª Seção de Díssídios Individuais, do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, desconstituiu um acordo trabalhista homologado em 2009, na 4ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo. Motivo: patrão e empregado simularam a lide, o que é ilegal, segundo o artigo 485, incisos III e VIII, do Código de Processo Civil (CPC), que descreve a simulação de lide. A denúncia foi apresentada pelo Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul.

O relator do caso, desembargador Flavio Portinho Sirangelo, disse que é jurisprudência assentada no colegiado invalidar este tipo de transação. No caso, estavam claros os indícios de que o ajuizamento da reclamatória foi imposto pela empregadora, como condição para o pagamento das parcelas rescisórias devidas, com o intuito de obter a quitação do contrato de trabalho, mas sonegando outros direitos do trabalhador.

"O que se busca resguardar, no caso, não é simplesmente o direito das partes, mas a integridade da lei, de modo a que não seja objeto de fraude, e da autoridade da atuação jurisdicional do Estado", observou o desembargador-relator, cujo voto foi seguido à unanimidade.

Além de extinguirem a reclamatória trabalhista, os magistrados determinaram, ainda, o envio de ofícios ao Ministério Público Federal e à OAB local, dando conta da situação exposta, para que sejam tomadas as providências cabíveis. O acórdão foi lavrado dia 7 de dezembro.

A Ação Rescisória

O Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Rescisória contra Speedy Service e Rodrigo Lemos Peres para desconstituir a sentença homologatória do acordo, proferida nos autos da Reclamatória Trabalhista 0050500-83.2009.5.04.0304. O acordo está registrado na Ata de Audiência formalizada em 15 de junho de 2009, na 4ª Vara do Trabalho de Novo Hamburgo. O pedido foi fundamentado nas disposições do artigo 485, incisos III e VIII, do Código de Processo Civil (CPC)

Para o parquet trabalhista, ficou evidente que a empregadora orientou o trabalhador a contratar um advogado, por ela indicado, e a ingressar com a ação para receber o pagamento das parcelas rescisórias na Justiça do Trabalho, mediante celebração de acordo.

Na verdade, segundo o MPT, a empresa vinha exigindo que seus ex-empregados ingressassem com reclamatórias como condição para receber suas verbas trabalhistas. Conforme a inicial, "tudo a fim de que o acordo fosse homologado em audiência, dando quitação plena e geral à inicial e ao contrato de trabalho, sem reconhecimento de vínculo empregatício e dos direitos deles decorrentes com efeitos da coisa julgada, previstos no parágrafo único do artigo 831 da CLT".

O documento apontou, como indício de fraude, o fato de o procurador indicado – que já havia representado outro empregado numa reclamatória, com acordo nos mesmos termos e valor – já ter prestado assistência jurídica à empresa reclamada. Conforme o MPT, tanto o reclamante da ação originária da presente rescisória como o autor da outra reclamatória similar prestaram depoimento e confirmaram as suspeitas de que a empresa forçou o ajuizamento das ações trabalhistas.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por: Jomar Martins é correspondente da revista Consultor Jurídico no Rio Grande do Sul. Considerar esta versão, 12/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**13/02/2013**

**PROPOSTA INCENTIVA EMPRESA A INVESTIR NA QUALIFICAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Investimento em qualificação de mão de obra poderá ser um diferencial considerado na contratação de empresas pelo poder público. A inclusão desse requisito na Lei de Licitações (Lei 8.666/93) está prevista em projeto de lei (PLS 403/12) de Waldemir Moka (PMDB-MS), pronto para ser votado pela Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE).

Segundo ressaltou o senador, a iniciativa visa incentivar as empresas a investir em ações de alfabetização, capacitação e qualificação dos empregados. Com a compreensão desse propósito, o relator da matéria, Walter Pinheiro (PT-BA), defendeu a aprovação do projeto.

“Não se trata de impor mais um ônus a essas empresas. Ao contrário, busca-se uma inserção maior delas na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, além de fazê-las assumir parcela da responsabilidade em garantir a capacitação de seu pessoal”, argumenta. A proposta também será analisada pela Comissão de Constituição e Justiça (CCJ).

Fonte: Jornal do Senado, 13/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**13/02/2013**

**18ª TURMA: PRÁTICA DE DESÍDIA NO DESEMPENHO DE FUNÇÕES CAUSA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

A 18ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região manteve decisão da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, que considerou regular a dispensa por justa causa de uma empregada da Planetek Environment Solution Ltda, empresa terceirizada da Companhia do Metropolitano de São Paulo (Metrô). Os magistrados concluíram que a reclamada comprovou ter agido dentro dos parâmetros legais ao despedir a laborista por “incontinência de conduta ou mau procedimento” e “desídia no desempenho das respectivas funções”.

Segundo a relatora do processo, desembargadora Maria Cristina Fisch, a justa causa, devido a sua gravidade e consequentes prejuízos, deve ser cabalmente provada pelo empregador, de maneira a não deixar dúvida a respeito da conduta do empregado, conforme artigo 818 da CLT c/c artigo 333, II, do CPC. E, de acordo com a magistrada, no processo julgado, foi comprovada nos autos a falta grave da empregada, incompatível com o ambiente do trabalho, além da prática de desídia no desempenho das funções.

Conforme documentos e testemunhas, a empregada desrespeitou o superior imediato, proferindo palavras ofensivas e grosseiras, ao receber suspensão disciplinar por ter faltado um dia de trabalho. Além disso, já havia recebido diversas cartas de advertência disciplinar. A primeira aplicação da pena ocorreu por utilizar trajes inadequados no trabalho, descumprindo normas e procedimentos da empresa; a segunda, deu-se por ter recusado o recebimento de moedas de uma usuária – que se sentiu maltratada e fez uma reclamação formal aos superiores; a terceira, por atraso injustificado e a quarta, por falta injustificada. A trabalhadora também já havia sido suspensa por três dias, por ter fechado a cabine de operação de recarga de bilhete único sem avisar a liderança ou a chefia, deixando as instalações do Metrô.

Nesse sentido, os magistrados da 18ª Turma mantiveram o entendimento do juízo de origem e negaram provimento ao recurso da empregada que pretendia a reversão da dispensa por justa causa, verbas decorrentes e indenização por dano moral.

(Proc. 00000879820115020030 - Ac. 20121175809)

Fonte: Secretaria de Assessoramento em Comunicação Social, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 13/2/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**13/02/2013**

**TST CONDENA EMPRESA A PAGAR NO INTERVALO PARA O ALMOÇO REDUZIDO**

A FTP Powertrain Technologies do Brasil foi condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) a pagar a diferença referente ao intervalo para almoço reduzido, mesmo com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A possibilidade da redução desse intervalo também está prevista em acordo coletivo da categoria.

A companhia foi condenada a pagar os quinze minutos diários relativos ao intervalo usufruído parcialmente no período compreendido entre 16 de janeiro de 2003 e 15 de abril de 2004, acrescido do adicional de 50%, e reflexos em repousos semanais remunerados, aviso-prévio indenizado, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) acrescido da indenização de 40%.

A decisão foi dada por maioria dos votos dos ministros da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) da Corte. Para a SDI-1, essa autorização não é valida quando o empregado faz horas extras e trabalha aos sábados.

Com isso, o TST reformou a decisão da Sexta Turma do tribunal que havia confirmado decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 9ª Região (PR). O TRT aceitou como válida a redução do intervalo intrajornada pelo fato de que somente em “raríssimas semanas” se verificava o trabalho no sábado e das horas extras se limitarem a “poucos minutos”.

Segundo voto do ministro relator Lélio Bentes Corrêa, ficou comprovado no processo que o empregado prestou serviço aos sábados “em desrespeito ao acordo de compensação de jornada”. Além disso, ficou clara a existência de banco de horas, que demonstraria o trabalho em sobrejornada. “Desta forma, resulta inócua a invocação da referida autorização administrativa, porquanto não observado requisito essencial para a sua validade”, concluiu.

Fonte: Jornal Valor, 13/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**14/02/2013**

**TST DISCUTE INDENIZAÇÃO BILIONÁRIA A TRABALHADORES CONTAMINADOS**

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) realiza hoje (13) audiência de conciliação entre representantes das empresas Basf e Shell e empregados que trabalhavam em uma indústria na cidade de Paulínia (SP). Eles discutirão a condenação por danos morais que chega a R$ 1 bilhão.

O processo judicial envolve centenas de trabalhadores que atuavam na indústria de pesticidas desde a década de 1970. A fábrica pertencia à Shell, que vendeu seus ativos à multinacional Cyanamid na década de 1990. Em seguida, o negócio passou para as mãos da Basf, que manteve a fábrica em funcionamento até 2002, quanto foi fechada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Após a realização de estudos ambientais, concluiu-se que o complexo industrial não tinha condições adequadas de funcionamento, poluindo a área próxima e os lençóis freáticos com vários componentes químicos. Os efeitos da exposição para a saúde dos trabalhadores e seus descendentes também foram avaliados por autoridades públicas e pesquisadores, que constataram risco de várias doenças, como câncer e disfunções da tireoide.

Com os resultados, o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região (MPT15), em Campinas, entrou com uma ação pública contra as empresas cobrando os tratamentos de saúde e uma indenização por danos morais que, em valores atualizados, se aproxima de R$ 1 bilhão.

Após condenações na primeira e na segunda instâncias, a Justiça determinou a antecipação da execução da sentença para o custeio dos tratamentos de saúde que, segundo o Ministério Público, já estão sendo pagos. Até o momento, cerca de 60 pessoas morreram em decorrência de complicações de saúde ligadas à exposição às substâncias tóxicas da fábrica em Paulínia.

De acordo com o MPT, que participará da audiência de conciliação, os trabalhadores estão abertos a negociar a indenização, desde que a cobertura integral dos tratamentos de saúde seja mantida. A audiência está marcada para as 14h e, de acordo com a assessoria do TST, deve ser conduzida pelo presidente do tribunal, ministro João Oreste Dalazen. Os trabalhadores pretendem fazer um protesto em frente ao tribunal na parte da manhã.

Fonte: Agência Brasil, Por: Débora Zampier,(Repórter da Agência Brasil) e Edição: Graça Adjuto, 14/02/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**14/02/2013**

**PROJETO REDUZ IMPOSTO DE RENDA DE EMPRESA QUE CONTRATA DEFICIENTES**

*Proposta que baixa em 2% alíquota do imposto cobrado de empresário que destine ao menos 10% das vagas a pessoas com deficiência está pronta para ser votada pela Comissão de Direitos Humanos*

A legislação do Imposto de Renda (IR) poderá ser alterada para incentivar a contratação de trabalhadores com deficiência. A Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa (CDH) está pronta para votar o substitutivo ao projeto PLS 391/12, do senador Mário Couto (PSDB-PA), que reduz a alíquota do IR para as empresas que destinarem ao menos 10% das vagas a pessoas com deficiência — quem aplicar essa porcentagem mínima terá a alíquota do IR reduzida em 2%.

Couto explica que o projeto facilita o cumprimento da reserva legal de cargos estabelecida pela Lei 8.213/91, que obriga as empresas com pelo menos cem empregados a preencher de 2% a 5% das vagas com profissionais reabilitados ou com deficiência. Cabe ao Ministério do Trabalho fiscalizar o cumprimento.

— As empresas enfrentam dificuldades quase intransponíveis para seguir tal comando, ao passo que, caso a exigência legal fosse transformada em incentivos fiscais, o efeito de integração social seria obtido sem dar lugar aos diversos problemas que as empresas têm de enfrentar para cumprir as exigências da Lei de Cotas — afirmou Mário Couto.

O relator do projeto, senador Paulo Paim (PT-RS), também reconheceu as dificuldades enfrentadas para a contratação de empregados com deficiência. Ele considera mais produtivo criar incentivos econômicos do que simplesmente punir as empresas que não sigam a política de cotas — a intenção é fazer o empresário ver a contratação desses profissionais como algo lucrativo.

Depois da CDH, o PLS 391/12 será votado em decisão terminativa pela Comissão de Assuntos Econômicos.

Fonte: Jornal do Senado, 14/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**INSTRUMENTOS DE TRABALHO DEVEM SER FORNECIDOS PELO EMPREGADOR**

Uma distribuidora de bebidas foi condenada a restituir os valores gastos por um vendedor com a aquisição e conserto de um Palm Top. Isto porque o equipamento era utilizado como meio de comunicação com a empresa, constituindo instrumento de trabalho. Para a juíza substituta Rafaela Campos Alves, que analisou o caso quando em atuação na Vara do Trabalho de Ponte Nova, o empregador não poderia repassar os custos do empreendimento ao empregado.

O trabalhador apresentou provas no processo de que havia comprado o aparelho, bem como despendido seu próprio dinheiro para consertá-lo, em certa ocasião. Por sua vez, uma testemunha relatou que era prática comum da reclamada exigir que seus vendedores comprassem Palm Top e pagassem as despesas de manutenção.

Para a julgadora, a conduta não encontra amparo jurídico. É que o equipamento era utilizado como instrumento de trabalho e, nessa condição, deveria ser fornecido e mantido pelo empregador. Entendimento contrário implicaria transferir para o empregado os riscos do negócio, que cabem apenas ao empresário que explora a atividade econômica "Os ônus do empreendimento são do empregador, inclusive no que concerne à aquisição e à manutenção dos instrumentos de trabalho", registrou na sentença.

A magistrada explicou ainda que esses instrumentos, inclusive, não são considerados salário utilidade, conforme artigo 458, parágrafo 2º, da CLT. Ou seja, não se trata de vantagem concedida ao empregado por força do contrato de trabalho. Assim, a distribuidora de bebidas foi condenada a ressarcir ao vendedor os valores de R$900,00 e R$345,00, comprovadamente despendidos por ele na compra e manutenção do aparelho Palm Top. A decisão foi confirmada, no aspecto, pelo Tribunal de Minas.

( 0000001-31.2012.5.03.0074 AIRR )

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho 3ª Região, 15/02/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**BASF E SHELL APRESENTAM PROPOSTA PARA REPARAR DANOS POR CONTANIMAÇÃO EM PAULÍNIA**

A Raizen Combustíveis S. A. (Shell) e BASF S.A. apresentaram nesta quinta-feira (14) uma proposta de indenização aos trabalhadores contaminados por poluentes organoclorados em uma fábrica de praguicidas em Paulínia (SP). O processo é a maior causa trabalhista em tramitação hoje na Justiça do Trabalho, com uma indenização por danos morais coletivos estimada em mais de R$ 1 bilhão. Em audiência de conciliação convocada pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro João Oreste Dalazen, as empresas se comprometeram a fornecer tratamento de saúde vitalício aos trabalhadores e seus dependentes, ao pagamento de indenizações individuais por danos morais no valor global de R$ 52 milhões aos 884 beneficiários já identificados, além de indenização por danos morais coletivos a ser fixada.

Após a apresentação da proposta e reuniões em separado do presidente do TST com as partes, ficou marcada nova audiência de conciliação para o dia 28 de fevereiro, quando trabalhadores e o Ministério Público do Trabalho poderão apresentar contrapropostas. Caso não haja acordo, o ministro Dalazen apresentará uma proposta de conciliação.

"Está no DNA da Justiça do Trabalho promover tentativas de conciliação, muito mais num processo dessa natureza, seguramente o processo trabalhista de maior vulto hoje", afirmou o ministro ao fim da audiência. "É uma indenização que pode chegar à cifra de R$ 1 bilhão, sem se falar nas obrigações que as empresas buscam assumir de prestação de assistência médica vitalícia a cerca de mil trabalhadores e seus dependentes atingidos por uma contaminação ambiental de grandes proporções".

O presidente do TST considera que houve avanço significativo com a audiência, pois, pela primeira vez, as empresas apresentaram uma proposta objetiva que os trabalhadores e o Ministério Público do Trabalho poderão estudar e, se for o caso, apresentar contraproposta. Segundo ele, a conciliação neste caso é muito importante, porque o processo é muito complexo e sua liquidação (cálculo das quantias devidas) pode levar anos, devido ao grande número de pessoas envolvidas. "A negociação prossegue, mas foi muito positiva e estimulante a tentativa de conciliação porque há uma perspectiva, a meu juízo, bastante palpável, de que as partes até o final do mês alcancem a conciliação", disse Dalazen.

Proposta

Para custear o tratamento médico vitalício das vítimas, as empresas propuseram a criação de um fundo com valor inicial de R$ 50 milhões para custeio das despesas. Segundo a proposta, seria estabelecido, em comum acordo, um gestor de pagamentos responsável pelo recebimento e análise dos requerimentos, e o valor do fundo seria complementado sempre que necessário. A discussão e a decisão de casos controversos ficariam por conta de uma junta médica formada por representantes das duas partes e um médico independente, e as vítimas continuariam a dispor de atendimento hospitalar de emergência.

As empresas também apresentaram proposta de indenização por danos materiais e morais por grupo familiar habilitado, incluindo o trabalhador e seus dependentes. O valor foi calculado conforme o período trabalhado nas empresas e abrange, também, trabalhadores autônomos e terceirizados. De acordo com as empresas, o valor médio da indenização é de R$ 120 mil por grupo familiar, atingindo, no máximo, R$ 330 mil.

Quanto à indenização por danos morais coletivos, fixada pela juíza da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia e estimada atualmente em R$ 1 bilhão, a empresa afirma que pretende pagar o valor em conformidade com a jurisprudência do TST.

Processo: RR 22200-28.2007.5.15.0126

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por: Pedro Rocha/CF, 15/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**PROJETO DE LEI EXIGE INSCRIÇÃO DE MENOR APRENDIZ NA PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A Câmara analisa o Projeto de Lei (PL) 4538/12, do deputado Damião Feliciano (PDT-PB), que inclui o menor aprendiz como segurado obrigatório do Regime Geral da Previdência Social.

A Constituição já assegura direitos previdenciários e trabalhistas ao menor aprendiz (art. 227). No entanto, a Lei 8.213/91, que trata dos planos de benefícios da Previdência Social, não lista expressamente o menor aprendiz entre os segurados obrigatórios.

Por isso, explica o deputado, diversas vezes o aprendiz maior de 14 anos e menor de 24 anos precisa recorrer ao Judiciário para ter acesso aos benefícios previdenciários. “Talvez essa realidade seja fomentada pelo apreço às normas de hierarquia inferior, como o Decreto 3.048/99, que exige idade mínima de 16 anos para a inscrição do segurado.”

O projeto, segundo Feliciano, pretende evitar equívocos de interpretação das normas legais, “deixando expressamente fixado que o aprendiz está abrangido pela norma que o reconhece como segurado obrigatório, impedindo seja o jovem prejudicado.”

Tramitação - A proposta foi apensada ao PL 3829/04, que trata de assunto semelhante. Os projetos, que tramitam em caráter conclusivo, serão analisados pelas comissões de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 15/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**NOVIDADES DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Por meio da Lei nº 12.740, de 2012, publicada em dezembro no Diário Oficial da União, e já em vigor no dia 10 de dezembro, foi alterado o artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), acrescido do inciso II, que passa a prever novas hipóteses para o pagamento de adicional de periculosidade.

A inovação estendeu o direito ao percebimento de adicional de periculosidade aos trabalhadores expostos a "roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial".

Em outras palavras, a partir de agora, a atividade de vigilante privado e de transporte de valores passou a ser considerada uma atividade perigosa, possibilitando a estes trabalhadores, desde que preenchidos os requisitos do artigo 193 da CLT, o recebimento do adicional de periculosidade equivalente a 30% sobre o salário básico.

É importante ressaltar que para fazer jus a esse adicional, nos moldes instituídos pela nova lei, o trabalhador deve estar devidamente habilitado para exercer a profissão de vigilante patrimonial ou pessoal, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, a qual prevê, em seu artigo 16, uma série de requisitos a serem seguidos, além da fiscalização pelo Departamento de Polícia Federal (art. 17).

Todavia, o simples fato de o empregado ser vigilante não lhe dará, automaticamente, o direito ao adicional de periculosidade. Isto porque o texto da lei não vincula o direito a uma determinada função, mas sim ao ambiente em que esta se desenvolve. Ou seja, só terá o direito ao adicional de periculosidade o trabalhador de segurança pessoal ou patrimonial que efetivamente estiver exposto a risco acentuado de roubo ou outras espécies de violência física.

Outra alteração trazida pela nova Lei foi a inclusão, no inciso I do artigo 193 da CLT, da proteção aos trabalhadores em contato permanente com energia elétrica, os quais também passarão a receber o adicional de periculosidade no importe de 30% sobre o salário base.

A edição da nova lei revogou a Lei nº 7.369, de 1985, que instituía um salário adicional aos empregados no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, no importe de 30% sobre o "salário que perceber" (artigo 1º).

Houve, portanto, uma alteração na base de cálculo do benefício, que na lei anterior era calculado sobre o salário efetivamente percebido pelo empregado e agora passou a ser sobre o salário base, ou seja, excluídos da base de cálculo outros adicionais ou gratificações legais que compõem a remuneração do empregado. Tal alteração tem gerado críticas, eis que representa possível perda salarial para os trabalhadores do setor.

Além disso, aparentemente há uma contrariedade com o disposto na Súmula nº 361 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual previa o pagamento de adicional de periculosidade aos trabalhadores em contato intermitente - e não permanente - com energia elétrica. A nova redação do artigo 193, em seu caput, prevê o pagamento do adicional no caso de risco acentuado em virtude de "exposição permanente" do trabalhador.

A Lei nº 12.740 também acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 193 da CLT, segundo o qual é vedado o acúmulo de adicional de periculosidade com outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo, sendo permitido o seu desconto ou compensação. Na prática, o acréscimo dessa vedação impedirá a cumulação do adicional de periculosidade com adicional de risco de vida, visto que o pagamento deste último é previsto na maioria das normas coletivas da categoria dos vigilantes.

Neste ponto, a lei fez menção à previsão de adicionais em acordos coletivos, deixando de citar eventuais benefícios previstos em convenções coletivas. Todavia, em que pese a falha na redação do parágrafo 3º do artigo 193 da CLT, a melhor interpretação é a de que também será vedada a cumulação de adicionais previstos em convenções coletivas de trabalho.

Destaca-se, por fim, que a nova redação dada ao caput do artigo 193 dispõe que o Ministério do Trabalho e Emprego deverá regulamentar quais são, de fato, as atividades ou operações consideradas perigosas, razão pela qual será necessário aguardar a referida regulamentação para avaliar-se, com clareza, o real alcance dessa nova lei.

Por ora, percebe-se que as inovações trazidas pela Lei nº 12.740 são, em sua maioria, benéficas aos trabalhadores. Por outro lado, é fato que estas trarão um aumento significativo nos custos das empresas de vigilância e segurança, na medida em que serão impactadas com um aumento na folha de pagamento, diante do acréscimo ao salário dos empregados abrangidos em mais 30%, além dos reflexos em férias acrescidas do terço constitucional, 13º salário, depósitos do FGTS e contribuição previdenciária.

(\*) é advogada do Trigueiro Fontes Advogados.

Fonte: Valor Econômico, por: Mariana Bernardo Barreiros (\*), 15/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**TRABALHADORA DEMITIDA TEM SEGURO-DESEMPREGO AFASTADO POR POSSUIR OUTRO EMPREGO**

O seguro-desemprego é um benefício concedido ao trabalhador desempregado por período máximo variável de três a cinco meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, conforme previsão da Lei n° 8.900/94.

Caso um empregado possua vínculo com dois empregadores diferentes, a dispensa de um deles não dá direito ao pagamento do benefício. Foi com esse entendimento que a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) deu provimento a recurso do Hospital Nossa Senhora do Ó Paulista Ltda. para absolvê-la da condenação ao pagamento de indenização do seguro-desemprego.

Após dispensa por justa causa, uma empregada do hospital ajuizou ação trabalhista com o intuito receber verbas rescisórias e seguro-desemprego. A sentença manteve a justa causa alegada pela empresa e indeferiu a pretensão da trabalhadora.

Inconformada, ela apresentou recurso ordinário no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), que afastou a dispensa por justa causa e condenou o hospital a pagar parcelas decorrentes da rescisão imotivada, incluindo indenização do seguro-desemprego.

A decisão, porém, foi reformada pelo TRT ao julgar embargos declaratórios nos quais a empresa afirmava haver declaração espontânea da trabalhadora de que mantinha dois vínculos empregatícios. Diante disso, o Regional concluiu pela impossibilidade do recebimento do seguro desemprego, mas decidiu que a decisão que equivocadamente deferiu o benefício só poderia ser reformada no TST.

O relator do recurso do hospital na Sétima Turma, ministro Ives Gandra Martins Filho, lhe deu razão e excluiu da condenação a indenização do seguro-desemprego. Ele explicou que o objetivo do benefício é "prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, auxiliando na busca de emprego".

No caso, reconhecido que a trabalhadora mantinha vínculo empregatício com outro hospital quando da sua demissão, "deve ser excluída da condenação a indenização das parcelas relativas ao seguro-desemprego, por tal benefício ser exclusivamente devido aos desempregados", concluiu o magistrado. A decisão foi unânime.

( RR-874-37.2011.5.06.0121 )

*- O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).*

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por Letícia Tunholi, 15/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**ECONOMIA VERDE CRIA MILHÕES DE EMPREGOS NO BRASIL E NO MUNDO, AFIRMA ESTUDO OIT**

Documento lançado nesta sexta-feira (15) rebate tese de que transição para uma economia mais verde impactará negativamente o nível de emprego. Relatório alerta, no entanto, para riscos da degradação ambiental.

Um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançado nesta sexta-feira (15) afirma que, em países com diferentes níveis de desenvolvimento, a transição para uma economia mais verde e sustentável criou milhões de postos de trabalho. Nos Estados Unidos, por exemplo, o emprego em bens e serviços ambientais foi de 3,1 milhões em 2010. No Brasil, 2,9 milhões de postos de trabalho foram registrados em áreas dedicadas à redução dos danos ambientais, no mesmo período.

Os números em diversos países mostram que o argumento de que a transição para uma economia mais verde impactará negativamente o nível de emprego tem sido geralmente exagerado. “De fato, são os países em desenvolvimento que podem se beneficiar da criação de empregos em áreas de tecnologias limpas e energias renováveis”,afirma o estudo, intitulado “O desafio da promoção de empresas sustentáveis na América Latina e no Caribe: Uma análise regional comparativa”.

Países como México e Brasil estão liderando a adoção de medidas para lidar com as questões ambientais, especialmente em estratégias nacionais de crescimento com baixo carbono, indica o documento.

Um estudo do Banco Mundial no Brasil citado pela publicação da OIT afirma que a redução, até 2030, das emissões de carbono em mais de um terço é compatível com o crescimento do PIB e da economia. O estudo afirma que “o País tem grande oportunidade de mitigar e reduzir suas emissões de carbono em setores como agricultura, energia, transporte e gestão de resíduos, sem afetar negativamente o crescimento econômico”.

Fonte: ONU, 15/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**RECURSO ORDINÁRIO. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL.**

**IMPOSSIBILIDADE. NULIDADE CONTRATUAL.**

E nula a cláusula contratual leonina que deixa ao exclusivo arbítrio do empregador a modulação da

jornada, transferindo para o empregado os custos de um sistema que só interessa à empresa. Tanto

no âmbito do Direito Civil quanto no do Direito do Trabalho não se tolera que a partir de uma

situação de desigualdade jurídica entre as partes uma delas tire proveito injustificado de um ajuste

que contenha obrigação lesiva a parte mais fraca a atentatória à justiça.

Para se evitar procedimentos que ofendem a boa-fé objetiva e a função social dos contratos (artigos

421 e 422, ambos do Código Civil) a ordem jurídica subministra leis de ordem pública que

autorizam a intervenção judicial nos contratos.

A cláusula do contrato de trabalho que estabelece a jornada móvel e flexível é abusiva, pois

corresponde a uma explícita violação à boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), à função social

do contrato (art. 421 do Código Civil) e à ordem pública (art. 9º da CLT).

Acórdão: 20121083220 Turma: 12 Data Julg.: 13/09/2012 Data Pub.: 21/09/2012

Processo : 20120057211

Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho SP, 15/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/02/2013**

**CONTRIBUINTES PODERÃO TER 90 DIAS PARA REGULARIZAR**

**SITUAÇÃO COM O FISCO**

A Câmara analisa o Projeto de Lei (PL) 4554/12, do deputado Valdir Colatto (PMDB-SC), que

concede 90 dias para que pessoas físicas e empresas intimadas por omissão ou atraso na entrega do

Imposto de Renda regularizem sua situação sem agravamento de pena. Conforme o texto, o prazo

será contado a partir do recebimento da intimação.

Atualmente, a Lei 8.981/95, que trata do assunto, estabelece multa caso a declaração de

rendimentos seja apresentada fora do prazo estabelecido pela Receita Federal. A multa pode ser

agravada em 100% sobre o valor anteriormente aplicado se a regularização não for feita no prazo

previsto na intimação.

A pena prevista hoje é, na opinião de Colatto, legítima e necessária. Ele argumenta, no entanto, que

o agravamento pelo não atendimento da intimação no prazo é prejudicial ao contribuinte. “Os

prazos habituais assinalados nas intimações do Fisco, de 20 ou 30 dias, são insuficientes para os

levantamentos de dados e documentos”, avalia o deputado.

Tramitação

O projeto foi apensado ao PL 3244/12, do Senado, que cria uma gradação de multas para empresas

que descumprirem obrigações tributárias acessórias. As propostas tramitam em caráter conclusivo e

serão analisadas pelas comissões de Finanças e Tributação; e de Constituição e Justiça e de

Cidadania.

Fonte: Agência Câmara de Notícias, em 15/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**16/02/2013**

**TROCAR E-MAILS PARTICUPARES NO TRABALHO DÁ JUSTA CAUSA**

Envio de e-mails durante o expediente para tratar de assuntos particulares é motivo para dispensa por justa causa por mau procedimento e desídia. Com esse entendimento, a Justiça do Trabalho de São Paulo considerou correta a demissão de um empregado que buscava na Justiça a anulação da dispensa e reintegração aos serviços.

A sentença, do dia 22 de janeiro, foi proferida pela juíza Simone Aparecida Nunes, da 45ª Vara do Trabalho de São Paulo. Além da anulação da dispensa, o empregado alegou ter direito ao pagamento de horas extras, verbas rescisórias e indenização por danos morais. Cabe recurso.

A defesa da empresa Makro Kolor Gráfica Editora, feita pelo advogado Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro, do escritório Monteiro, Dotto e Monteiro advogados, alegou que não houve dano moral e o empregado foi dispensado por justa causa pois foram verificados vários trabalhos do autor com graves falhas, inclusive o uso do horário do expediente para tratar de assuntos particulares.

A juíza Simone Aparecida acolheu a tese da empresa e afirmou, na sentença, que ficou comprovado nos autos que o autor cometeu atos que justificam sua dispensa por justa causa por motivo de mau procedimento, desídia e ato de insubordinação. Segundo a juíza, foi provado que o empregado faltava com frequência ao trabalho e que vendia produtos eletrônicos na empresa durante o horário de trabalho, além de utilizar o horário do expediente para tratar de assuntos particulares.

“O próprio autor, em depoimento pessoal, reconheceu os e-mails apresentados afirmando que foram trocados durante o horário de expediente. Os referidos e-mails não tratam de assuntos referentes ao trabalho do autor na empresa, mas são e-mails sobre assuntos particulares. Provado, assim, que o autor, durante o expediente, tratava de assuntos particulares e vendas de produtos não relacionados ao seu trabalho na empresa. Só isso já é motivo para a dispensa por justa causa por mau procedimento e desídia”, afirmou.

A juíza rejeitou o pedido de horas extras “pois não há causa de pedir, sendo que o autor nem sequer menciona a jornada em que trabalhou”. O pedido de indenização por dano moral também foi negado pois, segundo a juíza, “não ficou provado qualquer ato de ofensa à honra do autor nos autos”.

Para o advogado Carlos Augusto Monteiro, a decisão mostra que os empregados devem ser conscientes de suas responsabilidades. “O empregado tem que se conscientizar de que, no ambiente de trabalho, deve dedicar-se exclusivamente aos préstimos de seu empregador e evitar a utilização da internet para fins pessoais no horário do expediente”, diz.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por: Tadeu Rover, repórter da revista Consultor Jurídico, 16/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**16/02/2013**

**MONITORAR PRESTADOR DE SERVIÇOS CARACTERIZA VÍNCULO**

A interferência de empresa no trabalho de revendedor prestador de serviços configura vínculo empregatício. Com este entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, que reconheceu o vínculo de uma ex-executiva de vendas da Avon dispensada após oito meses de trabalho sem justa causa e mesmo assim não recebeu aviso prévio e verbas trabalhistas de direito.

Depois de trabalhar como revendedora da Avon, a mulher foi contratada pela empresa como executiva de vendas, na condição de prestadora de serviços. Ela tinha, entre suas responsabilidades, a arregimentação, treinamento e gerenciamento de desempenho das revendedoras que indicava. E tinha de prestar contas à contratante sobre a quantidade de vendas que sua equipe realizava.

No primeiro grau, o juiz aceitou os argumentos da Avon e entendeu que a relação entre a mulher e a empresa era meramente comercial, baseada na revenda de produtos, negando o reconhecimento ao vínculo empregatício.

No recurso ao TRT-PR, a trabalhadora alegou que era dirigida e fiscalizada por supervisores e gerentes, que tinha sua jornada de trabalho controlada, além de ter de seguir roteiros e cumprir cotas de vendas pré-determinados. Ela devia, ainda, comparecer a reuniões. A empresa insistiu na tese de que a relação tinha natureza comercial, baseada na compra de produtos para posterior revenda.

A argumentação da autora foi aceita e reconheceu-se o vínculo de emprego. "Se havia acompanhamento e interferência nas atividades da trabalhadora por parte da gerente a ela vinculada, não há como se negar a ocorrência de ingerência da empresa no labor prestado pela autora," concluíram os desembargadores ao reformar a sentença. O colegiado também negou seguimento ao recurso de revista da empresa ao TST.

A Avon interpôs o agravo de instrumento, que chegou a ser conhecido pelo ministro Vieira de Mello Filho. Mas, ao analisar o mérito, o relator concluiu que o TRT-PR acertou ao conceder o vínculo à trabalhadora. "Os elementos destacados pela Corte regional, indicam que, efetivamente, houve o correto enquadramento jurídico da questão, esbarrando-se qualquer conclusão de forma diversa na incidência objetiva da Súmula 126," afirmou o ministro ao negar provimento ao agravo. Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 16/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**19/02/2013**

**EMPRESA DEVE PAGAR MULTA POR ROMPIMENTO DE CONTRATO**

O Tribunal Superior do Trabalho manteve a multa de R$ 5 milhões imposta a empresa do setor agropecuário pelo rompimento antecipado de contrato. Em julgado do dia 6 de fevereiro, a 6ª Turma não conheceu de recurso de revista interposto pela empresa, que buscava reverter a condenação determinada pelo juízo de primeiro grau e mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região (MS).

No TST, o recurso de revista empresarial foi analisado pela ministra Katia Arruda, que votou no sentido de não conhecer do apelo. Dentre os argumentos da empresa, houve a alegação de que a finalidade do contrato não era a contratação do empregado, mas sim a cessão temporária da tecnologia comercial. Os ministros, porém, verificaram a impossibilidade de seu conhecimento nessa fase processual, seja em razão de ausência de prequestionamento de súmulas e dispositivos legais (Súmula 297, III/TST), seja pela inexistência de demonstração de que a decisão do TRT teria violado os artigos apontados pela recorrente.

Segundo o advogado do funcionário, Maurício Corrêa da Veiga, essa multa penal é uma novidade. "Ela é muito usada em casos de jogadores de futebol, mas não na Justiça Trabalhista comum porque não se prevê, geralmente, essa estabilidade de ser empregado da empresa que comprou a outra. Por isso, é um caso de repercussão e que beneficiará muitos trabalhadores", afirma. De acordo com Corrêa da Veiga, "ao demitir o funcionário, esqueceram do principal: a estabilidade e a multa penal por descumprimento de cláusula porque a estabilidade do cliente só terminaria em 1º de setembro de 2011".

Justiça competente

Preliminarmente, a empresa havia discutido a competência da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido formulado. Sustentou que o contrato firmado com o autor da reclamação trabalhista tinha natureza comercial e, por isso, deveria ser remetido a uma das Varas Cíveis da Comarca do Rio de Janeiro, conforme cláusula do contrato de cessão de direitos firmado entre duas pessoas jurídicas, no qual o demandante participou na condição de sócio único da Coopercompras.

Entretanto, a conclusão da 6ª Turma, que ratificou a acórdão do TRT, foi no sentido de que, embora a garantia de emprego tenha sido tratada por meio de contrato de cessão de direitos, ela dispunha de aspecto trabalhista. Dessa maneira "decorrendo o direito pleiteado de relação de emprego, é da Justiça do Trabalho a competência para julgar a lide".

Caso

Um ex-empresário ajuizou ação para receber verbas salariais e contratuais em razão de descumprimento do contrato de trabalho. Na inicial, ele esclareceu que era único proprietário de uma empresa que atuava na intermediação de compra e venda de produtos destinados ao meio rural, difusão de práticas rurais através de veículos de comunicações e, ainda, de orientação a produtores rurais.

O autor relatou que, em 2006, celebrou um contrato de cessão de direitos de exploração das atividades comerciais com uma empresa do Rio de Janeiro — que adotou outro nome e foi condenada a pagar a multa. O acordo incluía, também, o domínio do banco de dados da que continha carteira de clientes da empresa, além dos direitos sobre quatro sites vinculados a diversas centrais de compras. Nessa ocasião, a adquirente se comprometeu a assumir o passivo avaliado à época em R$ 1 milhão.

Para o melhor desenvolvimento das atividades comerciais, as partes estipularam, ainda, diversas obrigações, tais como a permanência do autor da ação na equipe de gerentes por cinco anos, seu dever de não agir em concorrência nas atividades comerciais desenvolvidas e sigilo pelo período de uma década. A violação da cláusula acarretaria penalidades e, dentre essas, multa no valor de R$ 5 milhões. A empresa, porém, demitiu o trabalhador antes do prazo combinado e foi condenada pela 2ª Vara do Trabalho de Dourados (MS). Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Processo: RR-25800-58.2009.5.24.0022

Fonte: Revista Consultor Jurídico, 19/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**19/02/2013**

**DISPUTA SINDICAL CHEGA À OIT EM DENÚNCIA CONTRA O BRASIL**

Iniciada nos anos 1990, a briga no setor de restaurantes entre o Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo e Região (Sinthoresp) e o Sindifast para anular a perda do setor de fast-food chegou agora à Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Em denúncia enviada ao Comitê de Liberdade Sindical, o Sinthoresp busca responsabilizar os poderes Judiciário e Executivo, além do Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério Público do Trabalho, por omissão referente a práticas antissindicais cometidas pela Arcos Dourados, representante do McDonald′s no Brasil.

O Sinthoresp alega na ação que a empresa, ao invés de respeitar as atividades do sindicato, que legitimamente representava seus trabalhadores, patrocinou a criação de um sindicato específico (o Sindifast), "a ser formado e se manter sob o seu controle, com o propósito de retirar seus empregados da base de representação do Sinthoresp".

A denúncia alega que esse processo de fragmentação da categoria ocorreu após as denúncias de irregularidades trabalhistas feitas pelo Sinthoresp, "além do desejo do McDonald′s de negociar com um sindicato por ela controlado, com condições de trabalho absolutamente aviltantes", ato que, segundo eles, foi travestido de liberdade sindical.

A Arcos Dourados, operadora da rede, afirmou, por meio de sua assessoria de imprensa, que "o processo sindical no Brasil é compulsório e não cabe à empresa decidir qual sindicato deseja seguir. A empresa reafirma que possui uma preocupação genuína com o cumprimento da legislação trabalhista sendo o critério legal o único adotado para o seus empregados" .

A disputa envolve a criação do Sindifast em 1995, tema alvo de inúmeras ações na Justiça. Segundo o professor Jorge Boucinhas, assessor jurídico do Sinthoresp e um dos que elaboraram a peça, a criação da nova categoria para os empregados nas empresas de fast-food seria apenas um desdobramento natural da classe já representada pelo sindicato.

O Sinthoresp afirma ter sofrido retaliações e campanha para desqualificá-lo, condutas antissindicais. "O Judiciário e o Ministério Público, contudo, esquivaram-se, com os mais torpes argumentos possíveis, de seu dever de salvaguardar a liberdade sindical", diz a ação, assinada por Francisco Calasans Lacerda, presidente do Sinthoresp.

Para o sindicato, não restou outra alternativa que não se dirigir à OIT para demonstrar que a omissão do estado brasileiro e a ação da empresa multinacional e do Sindifast "tiveram o condão de desmantelar a mobilização coletiva de uma numerosa e importante categoria de trabalhadores brasileiros".

A denúncia, segundo Boucinhas, apresenta uma série de vícios formais na criação do sindicato, como a publicação de edital de convocação para a assembléia que deliberou a constituição do novo sindicato com antecedência de apenas três dias e que o desmembramento, que não nasceu da insatisfação dos trabalhadores, não faz sentido.

A questão é alvo de processos na Justiça, ainda sem decisões definitivas, em que o Sindifast busca a devolução de contribuições devidas - a execução foi estimada em cerca de R$ 17 milhões. Do outro lado do fogo cruzado, o Sinthoresp questiona a legitimidade do Sindifast.

Uma das ações do Sinthoresp julgada improcedente destacou que "não há qualquer exigência legal para que seja criado um sindicato, a não ser de que tenha ele por base territorial ao menos um município e que não exista outro na mesma base territorial", sem levar em conta, segundo o Sinthoresp, a vontade dos integrantes da categoria.

Na ação na OIT, o Sinthoresp afirma que ao apresentar as irregularidades ao estado brasileiro não foi ouvido. A denúncia foi protocolada no dia 24 de janeiro.

O Estado brasileiro, após ser certificado, deverá chamar os envolvidos para prestar esclarecimentos e, então, formulará sua defesa à OIT. Não há prazos para os procedimentos, já que essa é uma via diplomática.

A decisão avaliará se houve ou não violação à liberdade sindical, mas não existe sanção, pois se trata de uma decisão política. A decisão pode pedir, caso conclua-se que houve violação à liberdade sindical, que o País tome providência para que ela seja solucionada e não volte a acontecer. Pode haver ainda repercussões jurídicas ou legislativas posteriores.

Fonte: Diário do Comércio e Indústria, por: Andreia Henriques, 19/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**19/02/2013**

**GRÁVIDA NO AVISO PRÉVIO TEM ESTABILIDADE, DIZ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o direito de estabilidade a uma funcionária que engravidou durante o período do aviso prévio. Baseado na Constituição Federal e em súmulas do próprio tribunal, o TST concluiu que a empregada gestante tem direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

"Incontroverso, portanto, que a concepção ocorreu durante o aviso prévio indenizado, ou seja, antes da despedida, configurada está a estabilidade provisória", decidiram os ministros. No entanto, como o período de estabilidade já terminou, o tribunal concluiu que a gestante deve receber os salários da data da despedida até o final do período de estabilidade, mas não terá o direito de ser reintegrada ao cargo.

De acordo com a decisão, se a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por desconhecimento do estado gravídico por parte do empregador ou até mesmo da própria trabalhadora, o direito ao pagamento da indenização não usufruída está garantido.

A empregada havia pedido a reintegração ao emprego. Na primeira instância, a Vara local não reconheceu a estabilidade por gravidez, porque a concepção ocorrera depois da rescisão contratual, conforme argumentou a empresa em sua defesa.

Insatisfeita, a trabalhadora recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) e provou, por meio de exames médicos, que a gravidez tinha ocorrido durante o aviso prévio. Mas não teve sucesso.

Ao apelar ao TST, a trabalhadora sustentou que o pré-aviso, conhecido como aviso prévio, não significa o fim da relação empregatícia, "mas apenas a manifestação formal de uma vontade que se pretende concretizar adiante, razão por que o contrato de trabalho continua a emanar seus efeitos legais".

O relator do processo na Terceira Turma, ministro Maurício Godinho Delgado, destacou que o próprio Tribunal Regional admitiu que a gravidez ocorreu no período de aviso prévio indenizado. De acordo com o TST, a data de saída a ser anotada na carteira de trabalho deve corresponder à do término do aviso prévio, ainda que indenizado. Sendo assim, a estabilidade estava configurada.

(\*) Veja decisão do TST em :JURISPRUDÊNCIA.

Fonte: O Estado de São Paulo, 19/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**19/02/2013**

**SINDICATO NÃO PODE IMPOR CONTRIBUIÇÕES A NÃO ASSOCIADOS**

O Sindicato dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo de Campos dos Goytacazes, no norte fluminense do Estado, não conseguiu reverter a decisão que considerou indevida a cobrança de contribuição assistencial de trabalhadores não sindicalizados. Por unanimidade, a 9ª Turma do TRT/RJ negou provimento ao recurso interposto pelo órgão, mantendo a sentença da 2ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes.

O Sindicato havia ajuizado ação de cumprimento em face da empresa Auto Posto de Combustíveis Bendengo, requerendo o cumprimento do disposto na cláusula 23ª da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, que previa a cobrança da taxa assistencial de todos os empregados, inclusive dos não associados.

O pedido foi julgado improcedente em 1ª instância, ocasião em que a juíza Substituta do Trabalho, Aline Tinoco Boechat, afirmou ser inequívoca a obrigatoriedade de prévio assentimento pessoal para o desconto ou recolhimento da contribuição assistencial, em respeito ao direito constitucional de livre associação.

Segundo a magistrada, o fato de o empregado não se opor ao desconto não caracterizaria autorização, pois não se poderia exigir do não associado obediência e ação em virtude da uma cláusula convencional que a ele não se aplica e que não tem força de lei.

Já em segunda instância, o desembargador José Luiz da Gama Lima Valentino, relator do recurso ordinário, ressaltou que tanto a Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 513, alínea "e") quanto a Constituição da República (artigos 7°, XXVI, e 8°, IV) realmente autorizam a pactuação de contribuições diversas para custeio do sistema sindical. Entretanto, a própria CLT (em seu artigo 548, alínea "b") limita a imposição de contribuições exclusivamente aos trabalhadores associados.

"Nesse particular, é falaciosa a argumentação de que tais contribuições se destinariam a possibilitar o desenvolvimento de suas atividades legais; para tanto, a lei já obriga empregados e empregadores a contribuir com o ′imposto sindical′", afirmou o desembargador, destacando ainda que a Constituição estabeleceu como primado de garantia individual o direito à liberdade e propriedade.

"Tal primado se reproduz, inclusive, no capítulo relativo às relações sindicais, pois ninguém está obrigado a se filiar ou se manter filiado a ente sindical. Assim, sendo garantido o direito de não-associação, como primado de liberdade, e garantido o direito à propriedade, não caberia a expropriação de bens de pessoas físicas ou jurídicas, para manutenção de tais entes", concluiu o relator.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

( RO 0000351-31.2012.5.01.0282 )

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região Rio de Janeiro, 19.02.2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/02/2013**

**VALE-CULTURA PODE INJETAR R$11 BI NA INDÚSTRIA DA CULTURA**

A Ministra da Cultura, Marta Suplicy, se reuniu na sede da Fecomercio SP, com presidentes de sindicatos, diretores e representantes do Sesc e Senac para apresentar o Vale-Cultura. A expectativa é que a iniciativa injete R$ 11 bilhões na cadeia produtiva cultural brasileira nos próximos anos.

O Vale-Cultura oferecerá o benefício de R$ 50,00 aos trabalhadores com carteira assinada, que ganham até cinco salários mínimos, para utilizarem exclusivamente em atividades e produtos culturais.

O trabalhador que quiser receber o benefício terá descontado de sua remuneração o percentual mínimo de 10% do valor do Vale (R$ 5,00). Segundo levantamento do Ministério, 18,8 milhões de pessoas podem receber o benefício. As empresas que oferecerem o Vale aos seus funcionários receberão dedução fiscal do imposto sobre a renda.

Os trabalhadores com ganhos acima de cinco salários mínimos podem aderir ao programa desde que o primeiro grupo já tenha sido atendido. Nesse caso, o desconto será entre 20% e 90% do valor do benefício, de acordo com a faixa salarial.

“O Vale-Cultura será acumulativo, então o trabalhador poderá juntar créditos para acompanhar um grande espetáculo que custe mais de R$ 50,00”, ponderou a Ministra. Para a Fecomercio, a cultura é importante para a formação do indivíduo e deve ser de fácil acesso a todas as classes sociais.

“A Federação está de portas abertas para ajudar na promoção da cultura aos trabalhadores brasileiros”, afirmou Abram Szajman, presidente da Fecomercio SP.

Fonte: Empresas & Negócios, 20/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/02/2013**

**EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EXTERNA NÃO IMPEDE DEFERIMENTO DE HORAS EXTRAS**

A 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região reconheceu o direito a horas extras de um empregado da Icatel Telemática Serviços Ltda que exercia atividade externa. De acordo com o relator do processo, desembargador Sérgio Roberto Rodrigues, “o exercício de labor externo não impede, por si só, o deferimento de horas extraordinárias, vez que a hipótese prevista no art. 62, I da CLT diz respeito àquelas atividades em que não há nenhuma possibilidade do empregador realizar o controle de jornada dos seus empregados”.

No caso em questão, ficou provado nos autos que embora o reclamante laborasse externamente havia a possibilidade de fiscalização da jornada, vez que os instaladores e reparadores de linhas telefônicas tinham que comparecer ao “ponto de encontro” no final do dia para entregar os relatórios dos serviços realizados, bem como que a cada ordem de serviço cumprida eles tinham que entrar em contato com a reclamada para dar a respectiva baixa.

Além disso, em determinadas situações havia o pagamento de horas extraordinárias em virtude do labor prestado aos domingos e o holerite apresentado pelo empregado também comprovava o pagamento de oito horas extras acrescidas do adicional de 50%. Tudo isso, segundo o desembargador, ratificava a viabilidade de controle do início e término da jornada de trabalho.

Nesse sentido, os magistrados da 11ª Turma mantiveram a sentença da 78ª Vara do Trabalho de São Paulo, que condenou a Icatel ao pagamento de horas extraordinárias e seu reflexo no pagamento do aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, 13º salário, descanso semanal remunerado e FGTS.

( Proc. 00006001920115020078 - Ac. 20121161590 )

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região São Paulo, 20/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/02/2013**

**PROJETO DE LEI TORNA FACULTATIVA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DE FÉRIAS**

A Câmara analisa o Projeto de Lei 4451/12, do deputado Vitor Paulo (PRB-RJ), que torna facultativa a antecipação do pagamento das férias. Pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei 5.452/43), o empregador é obrigado a pagar o salário correspondente ao mês de descanso remunerado até dois dias antes do início do período.

De acordo com Vitor Paulo, a antecipação não é benéfica nem para o funcionário nem para o empregador. Segundo afirma, para o empregado, significa maior base de incidência para a retenção do imposto de renda e mais e tempo sem receber a próxima remuneração. “Muitas vezes, essa quebra na periodicidade do pagamento é prejudicial porque desorganiza e desequilibra as contas do trabalhador”, sustenta.

Já a empresa terá sempre de contar maior disponibilidade financeira no momento em que concede as férias, argumenta. Sendo assim, afirma que a medida prevê uma “flexibilização das mais justas e democráticas, pois atende aos reclamos de ambos os segmentos - capital e trabalho”.

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

Fonte: Câmara dos Deputados Federais, 20/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/02/2013**

**CÂMARA APROVA MP QUE DESONERA FOLHA DE MAIS DE 40 SETORES**

A Câmara dos Deputados aprovou nesta quarta-feira a redação final da medida provisória que amplia a desoneração da folha de pagamento de mais de 40 setores da economia, mas sem torná-la obrigatória às empresas.

A medida, que faz parte do Plano Brasil Maior, segue ao Senado e, uma vez concluída a sua tramitação no Congresso, vai à sanção presidencial.

Durante a votação da MP nesta quarta-feira, os deputados aprovaram algumas emendas de alteração. Uma delas, do deputado Arnaldo Jardim (PPS-SP), torna a desoneração opcional, caso as empresas considerem que os novos critérios possam elevar os custos.

Outra emenda, da deputada Carmen Zanotto (PPS-SC), aumenta o montante que pode ser direcionado a programas federais relacionados a pessoas com deficiência e portadores de câncer para 4 por cento, ante 1 por cento, do Imposto de Renda devido.

Os deputados suprimiram ainda um artigo da MP que revogava a exigência de critérios de julgamento de técnica e preço para a contratação integrada por meio do Regime Diferenciado de Contratações, o RDC, que dispensa as atuais regras de licitação.

Mais cedo, os deputados aprovaram por acordo o texto-base da MP, que integra o Plano Brasil Maior e amplia o rol de setores a serem beneficiados com a desoneração da folha de pagamento, como fabricantes de armas, serviços de táxi-aéreo, transporte metroviário, ferroviário e rodoviário, e empresas de prestação de serviços de infraestrutura aeroportuária.

O texto enviado pelo Executivo previa a desoneração de 15 setores, mais foi ampliado para mais de 40 pelo relator da proposta, deputado Marcelo Castro (PMDB-PI).

A MP também permite a depreciação de bens de capital para apuração de imposto de renda e institui o regime Especial de Incentivo ao Desenvolvimento da Infraestrutura da Indústria de Fertilizantes, entre outras medidas.

Fonte: Reuters, Reportagem de Maria Carolina Marcello, 20/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/02/2013**

**TRABALHADOR SERÁ INDENIZADO EM VIRTUDE DO NÃO CUMPRIMENTO DE PROMESSA DE CONTRATAÇÃO**

A 3ª Câmara do TRT-15 deu parcial provimento ao recurso do reclamante, majorando para R$ 10 mil a indenização arbitrada originalmente em R$ 1.500 pelo Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Campinas, a título de danos morais. A indenização se deveu ao descumprimento de promessa de contratação, por parte da reclamada, uma empresa prestadora de serviços de telefonia.

O reclamante não se conformou com a sentença que fixou a indenização por danos morais em R$ 1.500. Seu pedido original era de 40 vezes o valor do salário que receberia pela reclamada (cerca de R$ 950 mais 30% de adicional de periculosidade). Segundo afirmou o trabalhador, esse valor representaria "punição pela conduta culposa praticada pelo empregador".

O Juízo de primeiro grau entendeu que "o cancelamento do contrato de trabalho gerou danos de ordem moral em decorrência da quebra da expectativa e também por constar anotação do contrato de trabalho na CTPS do autor com o carimbo de cancelado, o que poderia frustrar a recolocação do autor no mercado de trabalho", afirmou.

O relator do acórdão, desembargador José Pitas, salientou que "o dano sofrido pelo trabalhador está relacionado à fase pré-contratual e, por isso não decorre da violação do contrato de trabalho, mas sim de uma relação de trabalho prometida, com ofensa a um dever de conduta, onde deve viger o princípio da boa-fé objetiva, art. 422 do Código Civil".

A Câmara entendeu, assim, que o reclamante se encontrava numa "fase pré-contratual e não simplesmente nas tratativas prévias", isso porque o reclamante "foi aprovado no processo seletivo, uma vez que realizou o exame admissional", em que consta "data de admissão, função, setor e, também, que está apto para a função". O reclamante juntou também atestado de antecedentes criminais da polícia civil do Estado de São Paulo, "documento geralmente exigido para contratação", concluiu o colegiado. Por fim, constatou-se que o trabalhador entregou sua CTPS para o reclamado, sendo que consta a anotação com um carimbo de "cancelado".

Por tudo isso, o colegiado entendeu que "a situação pela qual passou o trabalhador possui força o suficiente para causar sofrimento moral", especialmente pela "ansiedade gerada pela iminência de iniciar em um novo emprego", causada pela certeza que "os atos pré-contratuais geraram, e que gerariam em qualquer pessoa normal", afirmou.

As consequências, segundo o acórdão, não são apenas para o trabalhador, "mas para toda a sua família, que acaba por se envolver na questão, tamanha importância que possui na vida familiar, diante da esperança concreta de que a vida irá melhorar, tanto no aspecto profissional como no financeiro".

Apesar de entender correto o entendimento do Juízo de primeira instância acerca da ocorrência do dano moral, que deve ser indenizado, o acórdão afirmou que "para fins de arbitramento do valor da indenização, devem ser observados alguns parâmetros, como a extensão do dano, o poder econômico da empresa (para o critério pedagógico), as características da vítima, o salário recebido dentre outros". Com base nesse entendimento, a Câmara entendeu que o valor arbitrado na origem deve ser majorado para R$ 10 mil. E justificou o aumento "por se tratar de empresa de grande porte, com grande poderio econômico" e pelo fato de o valor arbitrado ser suficiente e atender ao princípio da razoabilidade para reparar o dano, "sendo certo que se trata de valor equivalente a aproximadamente oito meses de salário", concluiu. (Processo 0001185-66.2011.5.15.0092)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 15 Região, por: Ademar Lopes Junior, 20/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/02/2013**

**APOSENTADOS PODEM PEDIR REVISÃO PARA RENDA MAIS BENÉFICA, DIDICE TST**

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu hoje (21), por 6 votos a 4, que os aposentados podem pedir revisão de benefícios já concedidos para obter renda melhor. A revisão pode ser solicitada desde que o marco temporal esteja entre a data do direito adquirido à aposentadoria e o efetivo momento que ela foi requerida, ainda que nenhuma nova lei tenha sido editada no período.

Os ministros analisaram o caso de um beneficiário que poderia ter se aposentado em 1979, mas que continuou trabalhando até 1980. Segundo cálculos feitos posteriormente, ele descobriu que seria melhor ter se aposentado em 1979 e, por isso, entrou na Justiça pedindo a revisão do benefício (entre 1979 e 1980 não houve qualquer alteração na lei). O aposentado também pedia que o cálculo do melhor benefício fosse pago retroativamente em relação às últimas décadas.

O caso começou a ser julgado pelo STF em 2011, sob a relatoria da então ministra Ellen Gracie. Ela atendeu em parte ao pedido do aposentado, liberando o ajuste da data, mas negando o pagamento retroativo. Hoje, foi acompanhada pelos ministros Teori Zavascki, Luiz Fux, Marco Aurélio Mello, Celso de Mello e Joaquim Barbosa.

A posição da maioria se firmou na tese de que, uma vez adquirido o direito à aposentadoria, ele pode ser desfrutado no período que seja mais benéfico para o cidadão, regra que já existe na legislação desde 1991. “Não se trata da questão de desaposentação, da pessoa que se aposenta e, em função de fatos supervenientes, novas contribuições, pretende recálculo para incorporar novas contribuições. Aqui a situação é diferente. O que se pretende é exercer um direito que se adquiriu antes de ser exercido”, explicou Teori Zavascki.

Autor do pedido de vista que interrompeu o julgamento em 2011, o ministro Antonio Dias Toffoli hoje votou contra a concessão do pedido do aposentado. Para o ministro, não há qualquer ilegalidade que precise ser sanada e o segurado teve a liberdade de optar pelo melhor momento de se aposentar.

Toffoli foi seguido pelos ministros Cármen Lúcia, Ricardo Lewandowski e Gilmar Mendes. “Essa decisão joga luz de insegurança sobre o sistema em termos atuariais. Em 2012 estamos discutindo um fenômeno de 1980”, criticou Mendes.

Fonte: Agência Brasil, Por: Débora Zampier, Repórter da Agência Brasil, Edição: Fábio Massalli, 21/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/02/2013**

**NÃO INCIDE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO**

Por ser indenização sem prestação de serviços, o aviso prévio não trabalhado fica isento de incidência da contribuição previdenciária. Em julgamento realizado no último dia 6, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por unanimidade, reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) e negou o pedido da União para realizar cobrança de contribuição previdenciária sobre a parcela paga a ex-empregado da Pepsico do Brasil.

O auxiliar de carga era contratado pela Cooperativa de Trabalho dos Profissionais da Área de Logística (Cooperben) para trabalhar na movimentação de caixas de bebidas na unidade da Pepsico do Brasil em Itu (SP).

Alegando terceirização ilegal, o auxiliar ingressou na Justiça do Trabalho postulando, entre outros direitos, reconhecimento de vínculo com a Pepsico, horas extras, verbas rescisórias e depósitos do FGTS de todo o período trabalhado.

O trabalhador e as empresas entraram em acordo homologado pela Vara do Trabalho de Itu, que resultou no reconhecimento do vínculo empregatício com a Pepsico do Brasil e o pagamento de indenização no valor total de R$ 30.870,87, ficando a cargo da empresa o recolhimento das contribuições previdenciárias. Entretanto, a União recorreu ao TRT pleiteando o recolhimento da contribuição previdenciária sobre o aviso prévio, alegando que a Lei 8.212/91, conhecida como Lei de Custeio da Previdência Social, não relaciona o aviso prévio não trabalhado como isento do pagamento do tributo.

Com base na alteração da Lei 8.212/91 pela Lei 9.528/97, que retirou o aviso prévio indenizado do rol de verbas que não integram o salário de contribuição, e por entender que a parcela possui natureza salarial, pois integra o contrato de trabalho, o Regional deu provimento ao recurso da União e determinou à empresa o recolhimento da contribuição previdenciária sobre o valor do aviso prévio indenizado.

Considerando indevido o recolhimento por se tratar de verba indenizatória, a empresa recorreu ao TST contra o acórdão regional. O relator do processo na Primeira Turma do TST, ministro Hugo Carlos Scheuermann, destacou que a jurisprudência majoritária do Tribunal adota tese no sentido de que o aviso prévio não trabalhado, por se referir a serviços não prestados, reveste-se de natureza indenizatória, "restando clara a isenção da importância recebida a tal título para efeito de incidência da contribuição previdenciária".

Constatada a divergência jurisprudencial, a Primeira Turma restabeleceu, por unanimidade, a sentença que isentou a empresa de recolher a contribuição previdenciária referente ao aviso prévio não trabalhado.

( RR - 107100-40.2008.5.15.0018 )

- TURMAS: O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por Pedro Rocha, 21/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/02/2013**

**CONCESSÃO DO VISTO TEMPORÁRIO AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO**

Não é de hoje que o Brasil é reconhecido por suas diversas oportunidades, onde sempre atraiu e continua atraindo trabalhadores estrangeiros de várias nacionalidades, ainda mais nos tempos atuais com diversos eventos simultâneos ocorrendo e com grandes perspectivas de investimentos no Brasil.

Entretanto, muitos dos trabalhadores estrangeiros que desembarcaram em terras brasileiras durante a nossa recente história vieram por motivos dolorosos, a grande maioria pelos efeitos das guerras nefastas do século XX, onde prosperaram e cresceram ajudando a transformar o Brasil.

Atualmente, a guerra que o mundo contemporâneo globalizado convive é outra, não se tratam de conflitos bélicos idealistas e protecionistas, mas de conflitos socioeconômicos que somado a aliança da difusão econômica, fazem surgir ondas migratórias como ocorridas no século passado, migrações para países com enorme potencialidade de desenvolvimento, como é o caso do Brasil.

Podemos verificar, que desde 2009, o número de estrangeiros com autorização temporária de mão de obra no Brasil cresceu 137%, passando de 2.460 profissionais em 2009 para 5.832 em 2012, de acordo com o balanço do Ministério do Trabalho e Emprego, em que muitos dos vistos temporários podem tornar permanente no futuro.

A partir dessa crescente demanda migratória, por meio da Resolução Normativa n. 99/2012, o CNI (Conselho Nacional de Imigração) disciplinou o procedimento por meio do qual o Ministério do Trabalho e Emprego poderá conceder autorização de trabalho para obtenção de visto temporário, previsto no art. 13, inciso V, da Lei n. 6.815/80, em relação ao estrangeiro que migre para o Brasil com vínculo empregatício.

Os trabalhadores estrangeiros que atualmente vêm para o Brasil, de uma forma geral, não ocupam vagas pertencentes aos trabalhadores brasileiros em sua grande maioria, pois segundo o Ministério esses profissionais são altamente qualificados e vêm ao Brasil exercer cargos de supervisão de empresas na sua maioria multinacionais, mas é defensável a posição do Ministério do Trabalho em dificultar delimitando a entrada de trabalhadores estrangeiros no Brasil. Afinal, em um país que já sofre com uma péssima distribuição de renda e taxas de desemprego ainda em índices considerados elevados, seria um contrassenso os trabalhadores estrangeiros absorverem as vagas dos brasileiros.

A nova Resolução disciplina a concessão do visto temporário para o trabalhador estrangeiro, examinando a compatibilidade entre a qualificação e a experiência profissional do estrangeiro e a atividade que virá exercer no país.

Existe a necessidade de o estrangeiro comprovar sua qualificação profissional por meio de extensos e numerosos documentos formais, seguindo todos os requisitos determinados por lei.

Em relação ao prazo de estada do estrangeiro portador do visto temporário, será conforme a necessidade contratual, podendo ser renovado ou até mesmo ser concedido visto permanente conforme a legislação em vigor.

Importante destacar sobre os aspectos trabalhistas, nos termos dos art. 95 e seguintes da Lei n. 6.815/80, o estrangeiro residente no Brasil goza de todos os direitos reconhecidos aos brasileiros, assim em consonância com a Constituição Federal e demais legislações em vigor.

Conforme a Resolução Normativa, os dependentes do estrangeiro autorizado, também poderão trabalhar no país desde que tenham oferta de trabalho e obtenham o visto individual temporário.

As autorizações constantes nas legislações servem para que o trabalhador estrangeiro possa acompanhar as empresas multinacionais, muito delas com a mesma nacionalidade do próprio trabalhador, em que a experiência do trabalhador estrangeiro é altamente positiva para o país, podendo haver transferências de tecnologia, aprimoramento e qualificação da mão-de-obra nacional.

Podemos concluir que as empresas brasileiras e os empregados brasileiros também se beneficiam com a presença do estrangeiro, podendo absorver as qualidades técnicas e culturais para um desenvolvimento sólido.

Fonte: Última Instância, Por: Fábio Bendheim Santarosa, 21/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/02/2013**

**ESTABILIDADE EM RAZÃO DE GRAVIDEZ DURANTE O AVISO PRÉVIO**

De forma bastante acertada, nosso ordenamento jurídico prevê estabilidade à gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo certo que este prazo pode ser prorrogado em até sessenta dias se a empresa aderir – voluntariamente - ao Programa Empresa Cidadã

Algumas questões sempre orbitaram a estabilidade da gestante. Trata-se de estabilidade absoluta? Somente teria estabilidade a gestante vinculada a um contrato a prazo determinado? E na hipótese de contrato a prazo determinado, como o contrato de experiência e o de trabalho temporário?

Por fim, e se o estado gravídico for constatado durante o aviso prévio? Enfim, nosso objetivo neste breve artigo e sanar de forma simples estas questões e trazer o novo posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho no que concerne à gravidez havida durante o aviso prévio.

Primeiramente, esclareça-se que a estabilidade da gestante é provisória e não absoluta. Vedada é a dispensa arbitrária ou sem justa causa; com efeito, a empregada que durante o período de estabilidade cometer uma falta grave, ensejadora da justa causa, pode sim ser demitida.

O que se busca alcançar com a estabilidade concedida à gestante é a tranquilidade e segurança para que a mesma exerça suas atividades nesta nova fase de sua vida, mas nunca – jamais! – permitir que a mesma olvide suas obrigações ou deixe de agir como a própria lei espera que haja.

Em relação à modalidade de contrato – a prazo indeterminado ou a prazo determinado – originariamente a Súmula 244 do TST sinalizava a compreensão de permitir a rescisão contratual. Todavia, esta Súmula foi reformada em setembro de 2012, passando seu inciso III à seguinte redação: A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Assim, dirimida qualquer questão a respeito do contrato a prazo determinado, orientando a jurisprudência sumulada no sentido de que há estabilidade provisória.E se a gravidez for constatada durante o aviso prévio? Esta é a mais recente novidade oriunda do TST que, em recentíssima decisão de lavra do Ministro Maurício Godinho Delgado, reformou a decisão do TRT da Segunda Região.

O Regional não havia reconhecido a estabilidade, pois a trabalhadora não estava grávida no momento de sua demissão, sendo esta a orientação seguida até então e – a nosso ver – acertada. Nada obstante, a Terceira Turma do TST reformou a decisão em sede de Recurso de Revista, aceitando a tese da obreira de que o pré-aviso não significa o fim da relação empregatícia, mas apenas a manifestação formal de uma vontade que se pretende concretizar adiante, razão por que o contrato de trabalho continua a emanar seus efeitos legais.

Godinho salientou em seu voto que o próprio TR admitiu que a gravidez ocorreu no período de aviso prévio indenizado, acabando por considerar a orientação do Tribunal de que a data de saída a ser anotada na carteira de trabalho deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

Ora, se a empregada já havia sido desligada da empresa e cumpria o aviso prévio, conceder-lhe estabilidade não parece ser a medida mais acertada. Acertada sim a decisão do TRT, o qual considerou de forma até mesmo lógica que no ato de rescisão contratual a obreira não estava grávida.

Com a devida vênia, o TST, ao conceder estabilidade à empregada que engravida durante o aviso prévio, cerra os olhos não apenas e tão somente à legislação, mas acaba por agravar ainda mais o pesado fardo que nossos empreendedores têm de carregar.

Temo esta verdadeira legislação por parte do TST e não sei até que ponto a decisão é favorável às trabalhadoras em geral; afinal, são estas decisões que acabam pesando quando o empregador se depara com a decisão entre contratar um candidato ou uma candidata à vaga de emprego.

Mesmo contra o desânimo de muitos, não hei de cansar em afirmar que o direito do trabalho deve também advogar em favor dos empregadores, parte vital na relação de emprego. Coibindo sim os abusos e os desvios de conduta, é preciso atentar ao fato de que ser empreendedor em nosso país é uma condição cada vez mais árdua e, ao largo de qualquer catastrofismo, tanto e tamanhos os encargos e decisões desfavoráveis aos empregadores que não tardará o dia que será impossível empreender e cada vez menos empregados serão formalmente contratados, sobretudo mulheres – eu espero estar equivocado!

(\*) - É mestre em direito pela Universidade Mackenzie, professor do Curso de Pós Graduação das FMU, sócio sênior responsável pela área trabalhista do Escritório Manhães Moreira Advogados Associados.

Fonte: Empresas & Negócios, por Fernando Borges Vieira (\*), 21/02/2013

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/02/2013**

**AÇÃO CONTRA PREVIDÊNCIA PROVADA DEVE SER JULGADA PELA JUSTIÇA COMUM**

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a competência para julgar ações judiciais sobre regras de planos de previdência privada é da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho.

Depois de duas horas de intensa discussão entre os ministros, a Corte, na prática, pôs fim a uma controvérsia que impedia o andamento de milhares de ações judiciais de trabalhadores que, em geral, pedem reajustes nas aposentadorias.

Em uma segunda rodada de acalorada discussão sobre a modulação dos efeitos da decisão, o plenário do STF definiu que o entendimento vale para novas ações e as que ainda estão sem sentença. Os casos com decisões proferidas continuam nas atuais esferas.

Dois recursos foram analisados ontem: o da Fundação Petrobras de Seguridade Social (Petros) e o da Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil (Previ). O julgamento dos recursos foi iniciado em 2010, quando foi suspenso por pedido de vista do ministro Joaquim Barbosa. O recurso da Petros foi analisado em repercussão geral.

Com argumentos diferentes, seis ministros entenderam que a Justiça comum é competente para analisar as demandas dos trabalhadores. Seguindo o voto da relatora, ministra Ellen Gracie, a maioria entendeu que o contrato em discussão é de natureza cível, pois não há relação trabalhista entre o trabalhador e a entidade de previdência privada.

Além disso, a partir de argumento apresentado pelo ministro Dias Toffoli, embasaram a decisão no parágrafo 2º do artigo 202 da Constituição Federal, segundo o qual "as contribuições do empregador, os benefícios e as condições contratuais previstos nos estatutos, regulamentos e planos de benefícios das entidades de previdência privada não integram o contrato de trabalho dos participantes".

Para o ministro Marco Aurélio, o critério de definição é a liberdade do trabalhador de participar ou não do plano. "Se não for livre, a Justiça do Trabalho é competente. Caso contrário, a Justiça comum."

Os ministros Cezar Peluso (já aposentado), Joaquim Barbosa e Cármen Lúcia entenderam de forma diferente. Para eles, a definição da competência dependeria da vinculação do plano de previdência ao contrato de trabalho. Ou seja, se tivesse vinculação, o julgamento do litígio seria de competência da Justiça do Trabalho.

Alguns ministros afirmaram, porém, que o entendimento não seria suficiente para pacificar os litígios e fixar uma tese com repercussão geral. Entre eles, o decano da Corte, ministro Celso de Mello, que ontem mudou seu posicionamento sobre o assunto. Para Toffoli, o litígio permaneceria de acordo com o que fosse mais vantajoso para uma das partes.

A decisão do STF libera o andamento de oito mil processos da Petros apenas no Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para advogados dos trabalhadores, porém, a importância da Justiça Trabalhista foi reduzida.

"A Justiça do Trabalho tem jurisprudência sobre sua competência e, na maior parte dos casos, as decisões são favoráveis aos trabalhadores", afirmou o advogado Mauro Menezes, que atuou no processo para a Federação Nacional de Aposentados da Petrobras.

Os ministros Rosa Weber e Teori Zavascki não se manifestaram, pois seus antecessores já haviam votado. Porém, participaram da decisão sobre a modulação, pois o plenário decidiu que é necessário quórum de dois terços para modular os efeitos de decisão em recurso com repercussão geral.

Fonte: Valor Econômico, por: Bárbara Pombo, colaborou Juliano Basile, 21/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/02/2013**

**TST DETERMINA EXECUÇÃO POR PRECATÓRIOS EM AÇÃO AJUIZADA POR SINDICATO**

A Subseção 2 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho, em sessão realizada nesta terça-feira (19), deu provimento a recurso do Estado do Espírito Santo, condenado nos autos de ação trabalhista movida pelo Sindisaúde (Sindicato dos Servidores da Saúde no Estado do Espírito Santo), para determinar que a execução ocorra através de precatórios.

O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) havia mantido decisão transitada em julgado que determinou a execução por RPV (requisição de pequeno valor), mas, para a maioria dos ministros da SDI-2, o caso é de substituição processual, razão pela qual deve ser considerado o valor total da execução, e não o valor do crédito individualizado de cada substituído, para fins da dispensa da expedição de precatórios.

Precatórios e RPV

O precatório e a RPV (requisição de pequeno valor) são requisições de pagamentos devidos pela Fazenda Pública em face de condenação judicial transitada em julgado.

A RPV só poderá ser utilizada no caso de condenações de até 40 salários mínimos, com prazo máximo para pagamento de 180 dias. Já os precatórios decorrem de sentenças de valores superiores a 40 salários mínimos, e, para seu efetivo pagamento, dependem de prévia inclusão no orçamento do exercício seguinte, obedecida a ordem de preferência legal.

Ação plúrima e substituição processual

Na ação plúrima, vários trabalhadores ajuízam uma única ação, formando, assim, um litisconsórcio ativo. Cada um defende interesse próprio, e o pedido poderá ser julgado procedente para um e improcedente para outro.

Na substituição processual, o pedido é o mesmo para uma coletividade indeterminada, porém determinável. Portanto, a decisão será igual para toda a classe substituída, pois o pedido é indivisível.

Entenda o caso

O Sindisaúde, na condição de substituto processual de diversos trabalhadores, ajuizou ação trabalhista contra o extinto IESP (Instituto de Saúde Pública do Espírito Santo), que, ao final do processo, foi condenado. Foi determinado que a execução ocorresse através de RPV para a quitação dos créditos individuais de até 40 salários mínimos, dispensada, assim, a expedição de precatórios.

Inconformado, o Estado do Espírito Santo ajuizou ação rescisória, a fim de desconstituir a decisão, mas o Regional a julgou improcedente. Para os desembargadores, é "dispensável a expedição de precatório se, apurados os créditos individualmente devidos aos substituídos, não restar ultrapassado o montante definido na Lei Estadual como sendo de pequeno valor".

SDI-2

O Estado do Espírito Santo apresentou então recurso ordinário à SDI-2 e afirmou que o caso era de substituição processual, e não de ação plúrima, razão pela qual a execução deveria ocorrer mediante a expedição de precatórios, não por RPV.

O relator do recurso, ministro Alexandre Agra Belmonte, adotou os termos da Orientação Jurisprudencial n° 9 do Pleno do TST, para dar provimento ao recurso. "O entendimento consagrado nesta Corte é no sentido de não ser possível a individualização dos créditos quando a ação é ajuizada pelo sindicato como substituto processual. A individualização é possível quando se tratar de ação plúrima", explicou o magistrado.

Os ministros Barros Levenhagen, Emmanoel Pereira e Guilherme Caputo Bastos acompanharam o entendimento do relator, que prevaleceu ao final da tomada de votos.

Divergência

O ministro João Oreste Dalazen, presidente do TST, abriu divergência e votou pelo não provimento do recurso do estado. Para ele, o pagamento dos créditos executados, ainda que decorrente de substituição processual, pode ser individualizado, visto que não se trata de fracionamento de precatório, mas de pagamento isolado de créditos de pequeno valor. Assim, cada substituído com crédito de até 40 salários mínimos deveria receber por RPV, ou seja, sem a necessidade de expedição de precatório.

No entendimento do ministro Dalazen, os substituídos processuais poderiam ter ingressado em juízo sem a participação do sindicato, situação em que seria plenamente possível a dispensa do precatório e o recebimento por RPV para aqueles cujo crédito não excedesse o limite legal. "A singela opção de submeter a lide à Justiça do Trabalho mediante o mecanismo da legitimação extraordinária do sindicato, atendendo aos princípios da economia e celeridade processuais, não deve ser determinante para afastar o benefício da dispensa do precatório", explicou.

A decisão foi por maioria para dar provimento ao recurso e julgar procedente a ação rescisória e, em juízo rescisório, determinar que a execução ocorra sob a forma de precatórios. Vencidos os ministros Maria Cristina Peduzzi, Hugo Scheuermann e João Oreste Dalazen, que pediu juntada de voto vencido.

Processo: ReeNec e RO - 19300-03.2010.5.17.0000

A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais é formada por dez ministros, com quórum mínimo de seis ministros. Entre as atribuições da SDI-2 está o julgamento de ações rescisórias, mandados de segurança, ações cautelares, habeas corpus, conflitos de competência, recursos ordinários e agravos de instrumento.

Fonte: Secretaria de Comunicação Social, Tribunal Superior do Trabalho, Por: Letícia Tunholi/CF, 22/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/02/2013**

**ISENÇÃO DE IR A CASO DE DOENÇAS GRAVES SE APLICA**

**TANTO A PROVENTOS QUANTO A SALÁRIOS**

A 4.ª Seção do TRF da 1.ª Região negou provimento a recurso da Fazenda Nacional contra decisão

anterior que a condenou a restituir impostos pagos sobre os proventos de aposentado por tempo de serviço que voltou a exercer atividade laboral.

Histórico – o autor da ação alegou ser portador de neoplasia maligna comprovada por laudo em julho de 2008. Solicitou, desde janeiro do mesmo ano, isenção do Imposto de Renda (IR) sobre seus proventos de aposentadoria por tempo de serviço, o resgate do plano de benefícios da entidade de previdência privada BrasilPrev e o recebimento dos rendimentos da atividade que desenvolve junto à Companhia de Ferro Ligas da Bahia – FERBASA, mesmo órgão pelo qual se aposentou. Ele alegou que a Delegacia da Receita Federal (DRF) de Salvador/BA não lhe respondeu por escrito, mas afirmou, verbalmente, que a isenção solicitada não abrangeria os salários da atividade e que, sobre os proventos da aposentadoria, se aplicaria apenas a partir de novembro de 2008 em diante, após procedimento cirúrgico do autor. Primeira instância – a sentença afastou, em parte, a tributação desde agosto de 2008, data da emissão do laudo da biópsia, apenas sobre os proventos da aposentadoria. Condenou, então, aFazenda Nacional (FN) à restituição dos impostos pagos pelo aposentado no referido período. A FN apelou, alegando que o pedido é improcedentepela falta de apresentação de laudo médico oficial ou pericial que ateste a patologia. O autor da ação apelou, também, solicitando procedência integral de seu pedido.

Segunda instância – em novembro de 2011, a 8.ª Turma do TRF1 deu provimento parcial ao

recurso da FN para afastar apenas a gratuidade de justiça. Por maioria, também deu provimento, em parte, à apelação do autor para afastar, desde agosto de 2008, o IR sobre os proventos de

aposentadoria e sobre os rendimentos da atividade. A Fazenda solicitou a prevalência do voto

vencido de um dos integrantes do colegiado da Turma, que entendeu que a norma prevê a isenção

para os rendimentos de pessoas físicas decorrentes de aposentadoria e não sobre a remuneração da atividade.

Diante dos recursos, o processo foi encaminhado à 4.ª Seção do TRF da 1.ª Região. O relator,

desembargador federal Luciano Tolentino Amaral, explicou que, nesse caso, a divergência consiste

na incidência ou não do IR sobre os rendimentos auferidos na atividade pelo contribuinte que, sendo portador de neoplasia maligna, é, ainda, aposentado por tempo de serviço.

“O art. 6.º da Lei 7.713/88 define que ficam isentos do imposto de renda os proventos de

aposentadoria ou reforma motivada por acidente em serviço e os percebidos pelos portadores de

moléstia, com base em conclusão da medicina especializada, mesmo que a doença tenha sido

contraída depois da aposentadoria ou reforma”, esclareceu o relator.

O magistrado afirmou, ainda, que é inimaginável que o mesmo contribuinte seja considerado sadio

para fins de rendimentos ativos e, simultaneamente, doente quanto aos proventos de aposentadoria.

“A doença grave é nota da isenção sobre os rendimentos (da atividade e da inatividade)

notadamente se o contribuinte já se encontra aposentado: não há sentido lógico-jurídico em afastar o tributo de proventos e, entretanto, mantê-lo sobre o salário, instituindo a figura bizarra do contribuinte ‘meio-portador de moléstia grave’ ou o instituto bisonho dos ‘salários que não são

rendimentos’”, votou Luciano Tolentino Amaral, explicando, ainda, que a Constituição, ao tratar de

IR, estipula que o mesmo é tributo que incide sobre renda e proventos de qualquer natureza,

incidindo sobre salário/proventos. O Código Tributário Nacional (CTN) também fala do IR como

sendo tributo incidente sobre renda e proventos, assim sendo também para fins de isenção.

“Tratar, pois, igualmente a tributação do IR dos contribuintes portadores de moléstias graves, tratese de salário/atividade ou de proventos/inatividade, sendo ambos rendimentos, é a única alternativa

lógico-tributário possível”. Assim, o relator negou provimento à apelação da Fazenda Nacional.

A votação foi unânime.

Processo n.º 0009540-86.2009.4.01.3300

Data do julgamento: 30/01/2013

Data da publicação: 08/02/2013

Assessoria de Comunicação Social

Fonte: Tribunal Regional Federal da 1ª Região, em 22/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/02/2013**

**RELATOR QUER OBRIGAR EMPRESAS A PAGAR PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS A EMPREGADOS**

O relator da Medida Provisória 597/12, deputado Luiz Alberto (PT-BA), pretende tornar obrigatório, para todas as empresas, o pagamento de participação nos lucros e resultados aos seus funcionários – o chamado PLR. Originalmente, o objetivo da MP é isentar de Imposto de Renda os valores de até 6 mil reais recebidos pelos trabalhadores a título de PLR.

Atualmente, recebem participação dos lucros e resultados das empresas somente as categorias com sindicatos mais fortes, como bancários, metalúrgicos e petroleiros. Como o pagamento de PLR não é obrigatório por lei, ele precisa ser incluído em acordos coletivos de trabalho. O relator pretende alterar essa regra.

“A legislação não foi estabelecida para determinadas categorias ou setores da economia. Foi para o conjunto da economia – todos trabalhadores, inclusive os de pequenas e médias empresas. É claro que aí você tem que estabelecer tratamento diferenciado, dependendo do tamanho e do ramo da empresa”, defendeu Alberto.

Aumento na isenção - Instalada nesta quinta-feira, a comissão será presidida pelo senador Waldemir Moka (PMDB – MS). A primeira reunião está marcada para a próxima quarta-feira, quando será definido o plano de trabalho da comissão. O relator adiantou que realizará audiências públicas para ouvir as reivindicações dos trabalhadores e para saber do governo o que é possível atender. Uma das possibilidades é aumentar de 6 mil para 10 mil reais a isenção no Imposto de Renda para os valores recebidos a título de PLR.

A MP foi publicada no final do ano passado, depois de negociação com as centrais sindicais. Autor da emenda que aumenta a isenção para 10 mil reais, o presidente da Força Sindical, deputado Paulo Pereira da Silva (PDT-SP), afirmou que o valor isento de imposto foi menor que o esperado.

“O pleito dos trabalhadores é R$ 10 mil, pelo menos, de isenção. Por quê? Porque nas principais categorias, nas principais empresas brasileiras, hoje a participação nos lucros e resultados é mais ou menos nesse valor. Bancários, por exemplo, recebem R$ 12 mil por ano.

No setor automobilístico, há empresas que pagam até R$ 20 mil”, declarou Silva. Ao todo, a MP recebeu 36 emendas. Depois de passar pela comissão mista, precisará ser votada pela Câmara e pelo Senado.

Fonte: Agência Câmara de Notícias, 22/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/02/2013**

**MÁ-FÉ: JT NÃO PODE SER ACUSADA COM PRÓPOSITO DE PREJUDICAR ECONOMICAMENTE AS EMPRESAS**

O juiz do Trabalho Gilmar Carneiro de Oliveira, da 13ª vara de Salvador/BA, condenou uma trabalhadora por litigância de má-fé e considerou abusivo o valor indenizatório por ela pleiteado – 500 vezes maior que o salário que recebia. "A JT não pode ser usada com o propósito de arruinar economicamente as empresas", afirmou o magistrado.

A trabalhadora pedia que uma instituição financeira fosse condenada por danos morais e materiais. Segundo ela, o banco teria lhe exigido longas jornadas de trabalho o que lhe causou doença. Ela queria ser reintegrada no trabalho e também pedia pensão vitalícia.

De acordo com a decisão, a indenização postulada é equivalente ao que a mulher receberia em mais de quarenta anos de trabalho, período maior que sua idade atual. "Esse tipo de pretensão não se coaduna com o ideal de justiça, antes sugere que se trata de uma aventura processual", disse o juiz.

Além disso, segundo Oliveira, o valor vindicado é abusivo porque a autora sabia que sairia incólume em caso de insucesso de sua pretensão. “Com efeito, encerra manifesto abuso do direito de postular e também conduta processualmente temerária o pedido de quantia superior a um milhão e meio de Reais, ainda que fossem comprovados os fatos descritos na petição inicial”.

O magistrado ressalta ainda que "nos tempos do “big brother” e da volatilidade das relações sociais, perece que está em curso a ideia de transformar o empregador em uma espécie de “big father”, imputando-lhe toda sorte de deveres em face de seus empregados, alguns perpétuos e por isso mais graves que o saudoso regime da estabilidade decenal, banido do nosso ordenamento jurídico pela Carta Magna de 1988, que assegurava a manutenção do emprego até o advento da aposentadoria espontânea requerida pelo trabalhador”.

A trabalhadora foi condenada a pagar indenização ao banco no valor de logo arbitrado em meio por cento do pedido de indenização, que corresponde a R$ 8.019,40.

( Processo: 0001337-39-2011-5-05-0013 )

Fonte: Migalhas, 22/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/02/2013**

**TURMA CONSIDERA NULA PERÍCIA EFETUADA SEM INTIMAÇÃO DA EMPREGADORA**

A ausência de intimação da empregadora para o acompanhamento da realização de laudo pericial relativo ao adicional de insalubridade pleiteado por um gari constituiu cerceamento de defesa da Viacon Construções e Montagens Ltda. Por essa razão, a Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho declarou a nulidade da perícia e de todos os atos processuais dela decorrentes, e determinou o retorno do processo à Vara do Trabalho de Pesqueira (PE).

O colegiado do TST determinou também que seja realizada nova perícia, com a devida intimação das partes quanto ao dia e local, para depois ser dado prosseguimento à ação. O Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) havia negado o pedido de nulidade requerido pela Viacon, por entender que a empresa não teria demonstrado o prejuízo sofrido.

Porém, essa não foi a avaliação do relator do recurso de revista no TST, ministro Guilherme Caputo Bastos. Para ele, a prova pericial foi levada em consideração para o deferimento do pedido relativo ao adicional de insalubridade. Ficou, assim, constatada a existência de prejuízo processual à Viacon. Acrescentou, ainda, que "a simples realização de ato processual em desatendimento à forma prescrita em lei traz, em si, presunção de prejuízo".

Lixo urbano

O gari foi contratado para a prestação de serviços ao Município de Arcoverde (PE). Em sua carteira de trabalho consta a função de agente de limpeza, com atribuição de varrição, capinação e coleta de lixo urbano nas ruas da cidade. Depois de mais de dois anos de trabalho, foi dispensado sem justa causa em 2009. Foi, então, que ele ajuizou a reclamação, com vários pedidos, inclusive de diferenças de adicional de insalubridade.

Alegou que manuseava lixo urbano sem utilizar os equipamentos de proteção individual (EPIs) necessários e obrigatórios e que não recebia corretamente o adicional de insalubridade. Afirmou que deveria receber adicional de 40% do salário mínimo legal, e não apenas de 20%, como era pago pela empresa.

Para isso, argumentou que, de acordo com a Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, Anexo 14, que trata da insalubridade motivada por agentes biológicos, a insalubridade se enquadra no grau máximo quando se trata de trabalhos em contato permanente com lixo urbano. Ao examinar o caso, a Vara do Trabalho de Pesqueira (PE) determinou a perícia e, de posse do laudo, deferiu o pedido do adicional 40% ao trabalhador.

Contra a sentença, a Viacon recorreu ao TRT/PE, requerendo a declaração de sua nulidade e a realização de nova perícia, alegando que, no momento da visita técnica ao local de inspeção, o perito solicitou o comparecimento do trabalhador, mas não manteve contato com a empresa. Sustentou que, assim, não houve tratamento igualitário das partes e deixou de ser atendido o princípio da isonomia.

Para o Regional, que manteve a sentença, embora reconhecendo que a empresa não teria sido intimada da realização da perícia, mesmo assim foi assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa, pois a empregadora teve oportunidade de apresentação de quesitos, de assistente técnico, e de impugnação da prova técnica produzida. Além disso, ponderou que não havia nada a reformar, baseando-se nos princípios da economia, simplicidade, efetividade, celeridade, instrumentalidade e razoável duração do processo.

Por meio do recurso ao TST, a Viacon insistiu na declaração de nulidade da perícia. Ao examinar o processo, o relator constatou que a decisão regional violou os artigos 5º, inciso LV, da Constituição da República e 431-A do Código de Processo Civil. Então, em decisão unânime, a Quinta Turma proveu o recurso da empresa.

Processo: RR-51800-12.2009.5.06.0341

O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

Fonte: Secretaria de Comunicação Social, Tribunal Superior do Trabalho, 25/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/02/2013**

**PROVA SÓ É VÁLIDA COM COMPROVAÇÃO E CONTRADITÓRIO**

Sem que seja possível verificar a fonte e a veracidade das informações, não se pode usar publicações no Facebook que apontem indícios de riqueza para se negar o benefício da Justiça gratuita. Também é necessário oferecer a possibilidade do contraditório. Com esta linha de argumentação, a maioria dos integrantes da Seção Especializada em Execução do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul garantiu que uma reclamante não pague custas judiciais numa reclamatória em que resultou multada por litigância de má-fé.

A reclamada, pessoa física, que ganhou a ação trabalhista e que foi alvo da má-fé processual, anexou as evidências colhidas na rede social com o objetivo de mostrar que a parte reclamante tem condições de arcar com as despesas do processo. Os documentos mostram que a executada tem intensa vida social e é proprietária de um carro.

Vitória da divergência

A relatora do Agravo de Execução na seção, desembargadora Vania Mattos, reconheceu como válidos os documentos e negou a concessão de assistência gratuita, de acordo com o que já havia sido proferido em sentença da 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. A desembargadora ressaltou, entretanto, que a eventual concessão do benefício da justiça gratuita não livra a autora da pena de litigância de má-fé a que foi condenada — 1% sobre o valor da causa.

Porém, o entendimento da relatora não foi compartilhado pela maioria. O voto-condutor da decisão majoritária foi o proferido pelo desembargador Wilson Carvalho Dias, que redigiu o acórdão, para quem não foi dada à reclamante a oportunidade de se manifestar sobre os documentos — garantia prevista nas disposições do artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal.

‘‘Em tais documentos, que provavelmente foram obtidos por via duvidosa, sem autorização da reclamante, não há qualquer referência ao localizador de recursos uniforme [tradução para a sigla de URL, Uniform Resource Locator], que permita, ao menos, verificar a fonte de sua obtenção, o qual tenho como imprescindível, mormente porque, como se bem sabe, há inúmeros relatos de criação por terceiros de perfis falsos nas redes sociais’’, justificou o desembargador.

Dessa forma, o julgador entendeu que deve prevalecer a Declaração de Pobreza. O benefício, destacou, pode até mesmo ser deferido de ofício, na forma do artigo 790, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em qualquer fase processual. O acórdão foi lavrado dia 13 de novembro.

O caso

A reclamante declarou na inicial que trabalhou para a reclamada no período compreendido entre fevereiro de 2008 a setembro de 2009, na função de secretária — marcava consultas e esclarecia os pacientes a respeito de exames —, quando foi despedida sem motivo. Apesar da ausência de contrato escrito e de registro na carteira de trabalho, afirmou que ganhava R$ 150 por mês para uma jornada de trabalho que começava às 7h30min e se estendia até às 20h, de segunda a sábado.

Informou que não trabalhava no escritório da reclamada, mas em sua própria residência, em razão do espaço físico. De todo o modo, fez constar, em Ata de Audiência, que todas as atividades desempenhadas eram vinculadas à clínica de consultoria biológica, de propriedade da reclamada.

Além do recebimento das verbas rescisórias e de diferenças salariais, pleiteou indenização por danos morais e materiais decorrentes da falta de anotação do contrato de emprego na carteira. Valor atribuído à causa: R$ 28 mil.

A reclamada apresentou defesa, negando a existência de prestação de serviços a seu favor. Afirmou que, caso houvesse contrato de emprego, este teria se dado com a pessoa jurídica da clínica — cujos sócios são a reclamada o irmão da reclamante, que eram casados. Na época, o casal vivia processo litigioso de separação.

A juíza substituta Maristela Bertei Zanetti, da 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, afirmou que a autora da reclamatória não conseguiu provar a prestação de serviços em favor da pessoa física da reclamada — contra quem foi dirigida a demanda. Se houve prestação de trabalho, destacou, esta teria se dado em favor da pessoa jurídica. Mas isso não foi apontado pela inicial.

Conforme a sentença, ficou evidente que a reclamante, ao deduzir pedido de reconhecimento de relação de emprego exclusivamente contra a pessoa da reclamada, tentou afastar do pólo passivo da demanda a pessoa de seu irmão, que acabaria responsabilizado, por ser sócio. O objetivo, assim, seria retaliar a ex-cunhada.

Nesta linha, a juíza entendeu que a conduta processual da reclamante estava ‘‘amplamente caracterizada’’ como de má-fé. Tal enquadra-se nas hipóteses previstas pelo artigo 17, incisos II — ‘‘alterar a verdade dos fatos’’; e VI — ‘‘provocar incidentes manifestamente infundados’’, ambos do Código de Processo Civil. Como consequência, aplicou multa por litigância de má-fé à autora, no valor de 1% sobre o valor atribuído da reclamatória.

A magistrada do trabalho indeferiu ainda o pedido de assistência judiciária gratuita, por não atender os requisitos elencados pelo artigo 14, da Lei 5.584/70 – em especial à credencial sindical.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por: Jomar Martins (correspondente da revista Consultor Jurídico no Rio Grande do Sul), 25/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/02/2013**

**EMPRESA TERÁ QUE INDENIZAR EMPREGADO POR ANOTAR ATESTADOS MÉDICOS NA CTPS**

A anotação, pela empresa, de atestados médicos na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de um trabalhador levou a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a condenar a Cencosud Brasil Comercial Ltda. ao pagamento de indenização por danos morais. Para a Turma, a conduta da empresa expôs a intimidade do empregado e poderia prejudicar sua reinserção no mercado de trabalho.

A CTPS deve ser utilizada apenas para o registro de dados relacionados ao contrato de trabalho (data da admissão, função, férias, entre outros). Informações desabonadoras, que "mancham" a imagem do trabalhador, como penalidades aplicadas ou o motivo da demissão, são vedadas pela CLT, no artigo 29, parágrafo 4º, pois podem atrapalhar a conquista de novo emprego.

Anotações desabonadoras

Durante o contrato de trabalho, o empregado precisou se afastar algumas vezes por motivo de saúde. Com o fim do vínculo empregatício, verificou que a empresa havia anotado em sua CTPS os atestados médicos apresentados, incluindo a CID (Classificação Internacional de Doenças) da doença que o acometeu. Inconformado, ajuizou ação trabalhista e afirmou que a conduta da Cencosud Brasil violou sua imagem e prejudicou a obtenção de novo emprego, razão pela qual seria devido o pagamento de indenização por danos morais.

A empresa se defendeu e sustentou que não agiu com o objetivo de denegrir a imagem do trabalhador perante outros empregadores, e que as anotações ocorreram dentro do dever legal de registrar as ausências justificadas ao serviço.

A Primeira Vara do Trabalho de Aracaju (SE) concluiu que a conduta da empresa excedeu o limite legal e a condenou a pagar R$ 5 mil a título de indenização. "A ilicitude do ato da empresa é nítida", afirma a sentença. "Não há dúvidas de que a anotação de apresentação de atestados médicos visa prejudicar o empregado, desabonando sua imagem".

A Cencosud interpôs recurso ordinário, e o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) acolheu o apelo. Os desembargadores absolveram a empresa da condenação, pois concluíram que a anotação ocorreu dentro do poder diretivo do empregador no controle das faltas de seus empregados, e, portanto, sem qualquer intenção de prejudicar o trabalhador.

O empregado recorreu ao TST e reafirmou o dever de a empresa reparar o dano causado. O relator do recurso na Sétima Turma, ministro Ives Gandra Martins Filho, acolheu o apelo e condenou a Cencosud a indenizá-lo.

O ministro explicou que o ato de incluir na CTPS informações sobre seu estado de saúde configura a prática proibida de anotação desabonadora, já que tais dados podem prejudicá-lo quando da reinserção no mercado de trabalho. "Certas anotações, ainda que verídicas, podem ter o efeito perverso de desestimular futuro empregador a contratar o trabalhador", observou.

Para o relator, a intenção da empresa foi a de coibir os afastamentos por licença médica ou denunciar a futuros empregadores a prática do trabalhador, o que poderia levá-lo a ser preterido em oportunidades de emprego por outro candidato que não tenha tais anotações e, por isso, poderia parecer "mais saudável ou mais assíduo ao trabalho ou, no mínimo, menos problemático para o desempenho das tarefas". Em ambos os casos, o ministro verificou "a intencionalidade no mínimo culposa, que afeta a imagem e intimidade da pessoa".

A decisão foi unânime para restabelecer a sentença que fixou a indenização por danos morais em R$ 5 mil.

Processo: RR-333-83.2011.5.20.0001

O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

Fonte: Secretaria de Comunicação Social, Tribunal Superior do Trabalho, por: Letícia Tunholi/CF, 25/02/13

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**25/02/2013**

**PORTARIA ALTERA NORMAS DE ATUALIZAÇÃO SINDICAL**

A Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (SRT/MTE) alterou os procedimentos para atualização de dados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES). A Portaria da SRT nº 02, publicada nesta segunda-feira (25) no DOU disciplina os instrumentos eficazes para a coleta, tratamento, gestão, distribuição e publicidade de informações sobre entidades sindicais no âmbito do Cadastro.

Conforme as regras da Portaria a entidade sindical deverá acessar o sistema do CNES disponível no endereço eletrônico http://portal.mte.gov.br/cnes/atualizacao-de-dados-perene-sd.htm, por intermédio de sua certificação digital e fornecer as informações necessárias para a emissão do formulário de solicitação de atualização sindical (SR).

Os pedidos de atualização das informações e os documentos apresentados pela entidade serão analisados pelas Seções de Relações do Trabalho das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs) ou na SRT/MTE, em Brasília, quando for o caso.

O CNES – O cadastro reúne informações sobre entidades com registro sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego e com o número do CNPJ da entidade, pode-se verificar a sua situação cadastral. Vale destacar que somente as entidades com registro podem atuar legalmente na representação das categorias profissionais e empresariais.

Fonte: Assessoria de Comunicação Social MTE, 25/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**26/02/2013**

**EMPREGADA DO HSBC QUE UTILIZAVA VEÍCULO PRÓPRIO SERÁ RESSARCIDA**

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em sessão realizada na última quarta-feira (20), não conheceu de recurso do HSBC Bank Brasil S/A, condenado a indenizar ex-empregada que utilizava veículo próprio para realizar atividades cotidianas do emprego. Como o banco admitiu o uso do veículo particular, mas não demonstrou que houve o alegado ressarcimento dos quilômetros rodados, a Turma manteve a condenação, por considerar impossível a reanálise dos fatos e provas, nos termos da súmula n° 126 do TST.

Na inicial, a empregada afirmou que utilizava seu veículo a serviço do banco, percorrendo aproximadamente 460 quilômetros por mês. Como a empresa não ressarciu corretamente os gastos realizados, ela requereu o pagamento de indenização correspondente às despesas com combustível, manutenção e desgaste do veículo.

O HSBC contestou as alegações, sustentando que o uso de veículo particular não ocorreu por determinação da empresa, mas por vontade exclusiva da trabalhadora, que era devidamente ressarcida quando comprovava o gasto alegado.

A sentença de primeiro grau indeferiu o pedido da empregada, pois concluiu que ela não conseguiu comprovar que o banco efetivou pagamento aquém das despesas efetivamente realizadas com seu veículo.

Inconformada, a trabalhadora apresentou recurso ordinário no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que acatou as alegações e condenou o HSBC ao pagamento de R$ 50,00 por mês a título de indenização pelos gastos com o veículo. Para os desembargadores, como o banco admitiu o uso de veículo particular em favor do serviço, competia a ele apresentar documentos evidenciando o efetivo ressarcimento. "Basta a utilização de veículo a serviço do Banco para que surja para o empregado o direito de ver os quilômetros rodados ressarcidos, não podendo o empregador transferir ao empregado os ônus das atividades empresariais", concluíram.

O HSBC recorreu ao TST, mas o relator, ministro Pedro Paulo Manus (foto), não lhe deu razão. Conforme consignado pelo Regional, frisou o ministro em seu voto, a trabalhadora utilizava seu próprio veículo em benefício do banco, que não demostrou que efetuou o devido ressarcimento dos valores gastos. "Tais premissas fáticas são insuscetíveis de revisão desta esfera recursal, em face do que disciplina a súmula n° 126 do TST", concluiu.

Como a violação legal apontada pelo Banco não foi constatada e os julgados apresentados foram inespecíficos, o ministro concluiu pela impossibilidade de o recurso ser admitido.

A decisão foi unânime.

Processo: RR - 99900-67.2008.5.04.0121

TURMA

O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

Fonte: Secretaria de Comunicação Social, Tribunal Superior do Trabalho, por: Letícia Tunholi/MB, 26/02/13.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**27/02/2013**

**BRIZOLA NETO ANUNCIA REGRAS MAIS RÍGIDAS PARA CRIAÇÃO DE SINDICATOS**

O ministro do Trabalho e Emprego, Brizola Neto, anunciou nesta terça-feira (26/2), normas mais rígidas para a obtenção da Certidão de Registro Sindical. As novas regras serão publicadas amanhã no Diário Oficial da União, alterando a Portaria 186/08, que até agora orientava a criação e o registro de sindicatos.

Entre as mudanças, que entrarão em vigor em até 30 dias, está, por exemplo, a exigência de registro de todas as atas e estatutos em cartórios, o estabelecimento de prazos mais rígorosos para a criação de uma entidade, e a necessidade de certificação digital. Além disso, os dirigentes terão que ser identificar, com PIS e carteira de trabalho. O objetivo é evitar que pessoas que não fazem parte da categoria sejam membros da direção do sindicato.

As regras prevendo desmembramento e dissociação serão mais rigidos e os editais terão de explicitar a entidade que está perdendo a base. Ainda será permitida a impugnação do processo. Se houver conflito de base, será exigida nova assembleia de ratificação da criação da entidade.

"As novas regras trarão mais controle, celeridade e transparência ao processo e vão por fim ao que era classificado por muitas entidades como interferência indevida no governo na formação dos sindicatos. Vamos evitar descontrole e o favorecimento na concessão de registros", afirmou Brizola Neto.

\*Com informações da Agência Brasil

Fonte: Última Instância, 27/02/13.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**27/02/2013**

**ÓBITO FETAL NÃO RETIRA ESTABILIDADE DA GESTANTE PELO PERÍODO DE GRAVIDEZ**

A ocorrência de óbito fetal - morte intrauterina do feto no momento do parto - não impede o recebimento de indenização pela estabilidade provisória concedida à gestante. Esse entendimento levou uma cozinheira dispensada ainda grávida pela Uniserv - União de Serviços Ltda. a ter reconhecido seu direito à indenização pelo período em que esteve grávida.

Esse direito não apanha, contudo, os cinco meses após o parto, previstos no artigo 10, inciso II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal de 1988.

Como o recurso de revista interposto pela Uniserv não foi conhecido, foi mantida a decisão da instância regional que deferiu à trabalhadora a indenização correspondente ao período da gravidez mais o prazo de duas semanas referente ao repouso remunerado previsto no artigo 395 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicado em casos de aborto espontâneo.

Morte fetal

Contratada pela Uniserv para trabalhar no Restaurante Universitário da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), a cozinheira foi despedida sem justa causa em março de 2009, já grávida. No momento do parto, ocorrido em no final de agosto de 2009, foi verificada a morte fetal da criança do sexo feminino com idade gestacional de 37 a 41 semanas.

Em janeiro de 2010, a trabalhadora ingressou com reclamação pretendendo a reintegração no emprego ou a indenização correspondente ao período de estabilidade. Alegando que deve ser levada em conta a necessidade de resguardo da genitora, sustentou que, embora tenha ocorrido a morte da criança no momento do parto, permanecia o direito assegurado no artigo 10, II, b, do ADCT.

Ao examinar o caso, a 9ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) entendeu que o período de garantia de emprego, computados os cinco meses após o parto, já estava exaurido, não sendo possível a reintegração. Julgou, porém, parcialmente procedente o pedido de indenização.

Com a ocorrência de óbito fetal, o juiz limitou o período de garantia do emprego da gestante ao período da licença-maternidade devida em caso de aborto espontâneo, ou seja, a mais duas semanas, por aplicação analógica do artigo 395 da CLT. Para isso, considerou o objetivo da garantia de emprego que, segundo a juíza do trabalho de Porto Alegre, visa, além da proteção à mulher trabalhadora, à proteção da criança recém-nascida.

A empresa recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), que entendeu ser devida a indenização do período de estabilidade conforme fixado pelo juízo de primeira instância, alterando apenas a data do termo inicial, adotando 6 de março de 2009 como o dia em que foi indevidamente extinto o contrato de trabalho, excluindo o aviso-prévio.

A Uniserv recorreu então ao TST, argumentando que não era devido o pagamento referente à indenização do período da estabilidade, em razão do aborto sofrido pela trabalhadora. Alegou que a existência da estabilidade provisória se dá por causa do nascituro e não por causa da gestante.

TST

"No caso de interrupção da gravidez por aborto, como na hipótese, a autora faz jus à indenização substitutiva somente do período da gravidez, considerando, ainda, o período do repouso remunerado previsto no artigo 395 da CLT", salientou o ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, relator do recurso no TST, ao julgar o processo.

Citando precedentes de outras Turmas, o relator frisou que a decisão regional está em conformidade com a jurisprudência do TST, o que inviabiliza o conhecimento do recurso de revista, devido à Súmula 333 e ao artigo 896, parágrafo 4º, da CLT. A Quinta Turma, então, não conheceu do recurso de revista quanto a esse tema.

( RR - 88-29.2010.5.04.0009 )

- O TST possui oito Turmas julgadoras, cada uma composta por três ministros, com a atribuição de analisar recursos de revista, agravos, agravos de instrumento, agravos regimentais e recursos ordinários em ação cautelar. Das decisões das Turmas, a parte ainda pode, em alguns casos, recorrer à Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1).

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho, por: Lourdes Tavares, 27/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**28/02/2013**

**CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA NÃO INCIDE SOBRE SALÁRIO-MATERNIDDE E FÉRIAS GOZADAS**

A Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) alterou a jurisprudência até agora dominante na Corte e decidiu que não incide contribuição previdenciária sobre o valor do salário-maternidade e de férias gozadas pelo empregado. Com esse entendimento, a Seção deu provimento ao recurso de uma empresa do Distrito Federal contra a Fazenda Nacional.

Seguindo voto do relator, ministro Napoleão Nunes Maia Filho, a Seção entendeu que, como não há incorporação desses benefícios à aposentadoria, não há como incidir a contribuição previdenciária sobre tais verbas.

Segundo o colegiado, o salário é conceituado como contraprestação paga ao trabalhador em razão do seu trabalho. Já o salário-maternidade e o pagamento das férias têm caráter de indenização, ou seja, de reparação ou compensação.

“Tanto no salário-maternidade quanto nas férias gozadas, independentemente do título que lhes é conferido legalmente, não há efetiva prestação de serviço pelo empregado, razão pela qual não é possível caracterizá-los como contraprestação de um serviço a ser remunerado, mas sim, como compensação ou indenização legalmente previstas com o fim de proteger e auxiliar o trabalhador”, afirmou o relator, ao propor que o STJ reavaliasse sua jurisprudência.

O Tribunal vinha considerando o salário-maternidade e o pagamento de férias gozadas verbas de caráter remuneratório e não indenizatório, por isso a contribuição previdenciária incidia sobre elas.

O caso

Inicialmente, com base na jurisprudência, o relator havia rejeitado a pretensão da empresa de ver seu recurso especial analisado pelo STJ. A empresa recorreu da decisão sustentando que a hipótese de incidência da contribuição previdenciária é o pagamento de remunerações destinadas a retribuir o trabalho, seja pelos serviços prestados, seja pelo tempo em que o empregado ou trabalhador avulso permanece à disposição do empregador ou tomador de serviços.

De acordo com a empresa, no salário-maternidade e nas férias, o empregado não está prestando serviços nem se encontra à disposição da empresa. Portanto, independentemente da natureza jurídica atribuída a essas verbas, elas não podem ser consideradas hipóteses de incidência da contribuição previdenciária.

Decisão reconsiderada

O ministro Napoleão Nunes Maia Filho reconsiderou a decisão anterior e deu provimento ao agravo da empresa, para que o recurso especial fosse apreciado pelo STJ. Como forma de prevenir divergências entre as Turmas de direito público, tendo em vista a relevância do tema, o julgamento foi afetado à Primeira Seção.

Justificando a necessidade de rediscussão da jurisprudência estabelecida, o relator disse que, da mesma forma como só se obtém o direito a um benefício previdenciário mediante a prévia contribuição, a contribuição só se justifica ante a perspectiva da sua retribuição em forma de benefício.

“Esse foi um dos fundamentos pelos quais se entendeu inconstitucional a cobrança de contribuição previdenciária sobre inativos e pensionistas”, observou o ministro.

Fonte: Superior Tribunal de Justiça (STJ), 28/02/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**01/03/2013**

**EMPREGADA QUE LIMPAVA 4 BANHEIROS RECEBE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE: DECISÃO DO TST FAVORECE TRABALHADORA DE LANCHONETE DO RS**

Uma empregada que limpava banheiros em uma lanchonete do Rio Grande do Sul receberá adicional de insalubridade por decisão do Tribunal Superior do Trabalho. O processo começou em 2009, e a empresa ainda pode recorrer da decisão.

Na ação, a empregada Claudete Lima Schuster entrou na Justiça trabalhista em São Leopoldo (Grande Porto Alegre) para pedir o pagamento do adicional ao informar que tinha contato direto com agentes químicos e biológicos ao limpar quatro banheiros de uso público da lanchonete.

Após o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) avaliar o caso em 2010 e confirmar a decisão que favorecia Schuster, da 3ª Vara do Trabalho de São Leopoldo, a empresa recorreu ao TST.

Na sua defesa, a lanchonete Panquecas do Alemão disse que não era atribuição da empregada limpar banheiros públicos, mas, sim, os quatro sanitários da lanchonete, "com o devido revezamento e uso de equipamentos de proteção individual".

Ainda segundo a lanchonete, a norma regulamentadora do Ministério do Trabalho (NR-15) que trata da questão de agentes biológicos prevê que trabalhos em esgotos (galerias e tanques) e lixo urbano (coleta e industrialização) têm direito a adicional.

Mas a sétima turma do TST, formada por três ministros, negou recurso da lanchonete e deu o mesmo entendimento ao caso que a primeira e a segunda instâncias já haviam dado. Uma perícia feita no local comprovou que a área oferecia riscos.

"O caso é importante porque abre precedente para trabalhadores que atuam em situações semelhantes", diz o advogado trabalhista Carlos Eduardo Vianna Cardoso, do Siqueira Castro Advogados.

Ele cita um conjunto de fatores que levaram o TST a "flexibilizar" a norma: "Houve contato frequente com vasos sanitários usados por várias pessoas, em um ambiente de acesso público e com coleta diária de material". O equipamento de proteção também não era suficiente para neutralizar à exposição, afirma o advogado.

"Uma doméstica que limpa uma casa não está exposta às mesmas circunstâncias. O entendimento da Justiça, nesse caso, não seria igual." A empregada que entrou com a ação não foi localizada. A empresa não comentou.

Fonte: Folha de São Paulo, por: Cláudia Rolli, 01/03/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**04/03/2013**

**FORD É CONDENADA EM R$ 400 MILHÕES POR IRREGULARIDADES**

SÃO PAULO - O Ministério Público do Trabalho (MPT) em Campinas obteve na Justiça do Trabalho a condenação da montadora de automóveis Ford e da Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência (Avape) em R$ 400 milhões por dano moral coletivo. A empresa é acusada de dumping social e terceirização ilícita. Já a Avape, entidade beneficente de fachada, foi processada por fornecer mão de obra para execução de serviços ligados a atividade-fim da Ford. Ainda cabe recurso da decisão.

A sentença foi dada pelo juiz Marcus Menezes Barberino Mendes, da Vara do Trabalho de Tatuí (SP), que determinou também a cassação do registro da Avape como entidade beneficente e da isenção fiscal retroativa ao ano de 2000, além de sua completa extinção. Todo o seu patrimônio deverá ser destinado a entidades de assistência a pessoas com deficiência, inclusive as unidades da Associação de Pais Amigos dos Excepcionais (Apae).

Obrigações

A sentença confirma liminar concedida ao MPT em 2012, que determinou que a Ford deveria assumir a contratação direta do pessoal para funções ligadas a sua atividade-fim. As contratações terão que ser feitas com registro em carteira de trabalho.

A Ford tem prazo de 60 dias para contratar todos os 280 empregados da Avape que prestavam serviços em sua unidade industrial em Tatuí (SP). Os trabalhadores haviam deixado de exercer suas funções em decorrência da liminar. Multa diária de R$ 500 mil será cobrada em caso de descumprimento.

A empresa deverá, ainda, publicar em veículos de comunicação inserções que tratem da condenação, explicando que as irregularidades encontradas violam as regras de proteção do trabalho, a dignidade humana e a livre concorrência nacional e internacional.

Fonte: DCI, 04/03/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**04/03/2013**

**GOVERNO CRIA NOVAS REGRAS PARA CRIAÇÃO DE SINDICATOS**

O Ministério do Trabalho publicou nesta segunda-feira (4/3), no Diário Oficial da União, portaria que institui novas regras para os pedidos de registro de sindicatos. Com a norma, a entidade que solicitar registro sindical ou de alteração estatutária deverá acessar o sistema do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais e seguir as instruções do site.

Depois da transmissão eletrônica dos dados, o interessado deverá protocolar na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE), ou nas gerências estaduais onde se localiza a sede da entidade sindical, os documentos necessários no prazo de 30 dias.

A portaria apresenta outras mudanças. Para a fusão ou união de duas ou mais entidades, os sindicatos interessados deverão publicar editais de convocação de assembleia geral no Diário Oficial da União e em jornal de grande circulação nas respectivas bases territoriais.

Em caso de conflito total de base, não será permitida a criação da entidade. Publicado o pedido e havendo oposição válida, será proposta mediação entre as entidades. A presença na mediação não será obrigatória. Mas se não houver acordo e a análise do processo estiver concluída, a decisão caberá à SRTE. O acordo, desistência de pedido ou impugnação só serão válidos com aprovação de assembleia.

Dentre as outras medidas regulamentadas estão a identificação e qualificação dos subscritores dos editais e requerimentos, para evitar que pessoas de fora da categoria criem ou alterem sindicatos. Com o objetivo de impedir a mesma irregularidade na criação de entidades trabalhistas, a portaria estabelece a identificação e qualificação dos diretores, inclusive com o Programa de Integração Social (PIS), e a identificação do empregador. Com informações da Agência Brasil.

Fonte: Revista Consultor Jurídico,04/03/2013.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**05/03/2013**

**REPRESENTANTES DE BASF, SHELL E TRABALHADORES CHEGAM A UM ACORDO**

Os representantes das empresas BASF e Raízen Combustíveis (Shell) e dos trabalhadores vítimas de exposição à contaminação química em fábrica de Paulínia (SP) chegaram a um acordo em nova audiência de conciliação ocorrida hoje (5) no Tribunal Superior do Trabalho (TST). As partes irão agora submeter a proposta de conciliação para a aprovação das empresas e dos trabalhadores.

Foi fixada pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho a data de 11 de março como data para manifestação do aceite pelas partes mediante petição nos autos, a ser dirigida à relatora do caso, ministra Delaíde Miranda Arantes. Em caso afirmativo, as partes concordarão em desenvolver no prazo de dez dias a minuta final do acordo, a partir da ata da audiência de hoje. Não sendo possível a conclusão da redação consensual no prazo da minuta final (10 dias), a proposta de conciliação feita hoje ficara totalmente prejudicada e as partes deverão requerer o prosseguimento dos trâmites para o julgamento.

Principais pontos

Por danos morais coletivos, as empresa pagarão indenização de R$ 200 milhões, dos quais R$ 50 milhões serão destinados à construção de um hospital maternidade que, após sua conclusão, será doado com todos os equipamentos ao município de Paulínia (SP). Os R$ 150 milhões restantes serão divididos em cinco parcelas iguais anuais de R$ 30 milhões. O valor será dividido igualmente entre o Centro de Referencia à Saude do Trabalhador em Campinas (SP) – Crest (R$ 75 milhões) e a Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho – Fundacentro (R$ 75 milhões).

Por danos morais e materiais individuais foi fixado um valor referente a setenta por cento do valor estabelecido em sentença, acrescidos de juros e correção monetária desde a data publicação da sentença.

Ficou estabelecida, também, a prestação universal e prévia à saúde dos 1.068 trabalhadores reconhecidos hoje e habilitados pela decisão do juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paulínia (SP) em antecipação de tutela.

Foi acordado ainda que as vítimas que mantém ações individuais em que pleiteiam assistência médica em razão da contaminação ambiental poderão habilitar-se nos termos do acordo até trinta dias da homologação do acordo.

Fonte: Tribunal Superior do Trabalhador, por: Dirceu Arcoverde/MB, 05/03/13.