

*Prezados (as) Senhores (as),*

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

## **INFORMATIVO 001-17**

### **DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**TRABALHO SALÁRIO-MÍNIMO: VALOR A PARTIR DE JANEIRO/2017-REGULAMENTAÇÃO DA LEI Nº 13 152 15 DECRETO Nº 8.948/2016**

*PÁG. 03*

### **FONTES DE NOTÍCIAS**

**JT MANTÉM JUSTA CAUSA APLICADA A EMPREGADA POR COMENTÁRIO EM REDE SOCIAL**

*PÁG. 03*

**SE COMPROVADA A CONDUTA DILIGENTE DA EMPRESA, INCABÍVEL MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA COTA DE DEFICIENTES DA LEI 8.213/91**

*PÁG. 04*

**JT-MG REJEITA PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO SEXUAL BASEADO EM DIÁLOGOS DE WHATSAPP**

*PÁG. 05*

**TESTE DE GRAVIDEZ COM CIÊNCIA DA EMPREGADA EM EXAME DEMISSIONAL NÃO CONFIGURA DANO MORAL**

*PÁG. 06*

**INDÚSTRIA FRIGORÍFICA DEVE RESSARCIR AO INSS VALORES PAGOS EM PENSÃO POR MORTE POR ACIDENTE DE TRABALHO**

*PÁG. 07*

**RECEITA FEDERAL LANÇA SERVIÇO QUE PERMITE ATUALIZAR DADOS DO CPF PELA INTERNET**

*PÁG. 09*

**CARTILHA DE ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS-ELABORAÇÃO PELO MTB MINISTÉRIO DO TRABALHO PREPARA CARTILHA DE ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS PARA INDÚSTRIA E COMÉRCIO**

*PÁG. 10*

**VALOR DAS PARCELAS DO SEGURO-DESEMPREGO TEM REAJUSTE**

*PÁG. 11*

**PREVIDÊNCIA SOCIAL E SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO CAT: EMISSÃO-AFASTAMENTO DO SERVIÇO POR MAIS DE 15 DIAS-OBRIGATORIEDADE**

*PÁG. 11*

**PUBLICAÇÃO SERVE PARA ESCLARECER DÚVIDAS SOBRE COMO FAZER A DECLARAÇÃO DE FORMA CORRETA**

*PÁG. 12*

**TURMA RECONHECE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE MENOR APRENDIZ QUE SOFREU ACIDENTE E CONDENA EMPREGADORA POR DANOS MORAIS E MATERIAIS**

*PÁG. 13*

**TRT13 - JUSTIÇA DO TRABALHO CONDENA EMPRESA POR RACISMO**

*PÁG. 14*

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**  
**30/12/2016**

**TRABALHO SALÁRIO-MÍNIMO: VALOR A PARTIR DE JANEIRO/2017-REGULAMENTAÇÃO DA  
LEI Nº 13 152 15 DECRETO Nº 8.948/2016**

Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo.

O Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 2º da Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, Decreta:

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2017, o salário mínimo será de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais).

Parágrafo único. Em virtude do disposto no caput, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 31,23 (trinta e um reais e vinte e três centavos) e o valor horário, a R\$ 4,26 (quatro reais e vinte e seis centavos).

Art. 2º Este Decreto entra em vigor em 1º de janeiro de 2017.

Brasília, 29 de dezembro de 2016; 195º da Independência e 128º da República.

MICHEL TEMER  
Henrique Meirelles  
Dyogo Henrique de Oliveira  
Ronaldo Nogueira de Oliveira

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**26/12/2016**

**JT MANTÉM JUSTA CAUSA APLICADA A EMPREGADA POR COMENTÁRIO EM REDE SOCIAL**

A utilização de redes sociais tem sido cada vez mais frequente, repercutindo em várias esferas da vida das pessoas, inclusive a profissional. Na 1ª Vara do Trabalho de Uberlândia, o juiz Marco Aurélio Marsiglia Treviso analisou um caso em que se discutia a dispensa por justa causa aplicada a uma trabalhadora por conta de um comentário que ela fez no Facebook. É que o tom do comentário foi considerado desrespeitoso e prejudicial à empregadora. De início, o juiz frisou que as pessoas devem levar em conta o alcance de uma rede social, pois, uma vez lá, as palavras escritas "se perdem ao vento". Não se pode mensurar a quantidade de pessoas que acessam livremente os comentários postados, e estes, de compartilhamento em compartilhamento, se propagam pelos quatro cantos do mundo, podendo ser usados para o bem ou para o mal. No caso analisado, o julgador concluiu que a trabalhadora foi muito

3

imprudente ao postar seus comentários na publicação de uma ex-colega que se dizia feliz por ter sido dispensada pela empregadora. Dentre vários outros comentários, a trabalhadora fez o seu: "Nooosssa eba feliz por voos kkkk eu tambem vou dar meu gritoo de #vitória daqui 8 dias kkkk mas mt feliz vc meresse Maria Georgina vai dar certo já deu certo". Na avaliação do juiz, a trabalhadora não só comemorou a dispensa da colega, mas a considerou como uma vitória, parabenizando-a por uma "conquista". E ainda deixou claro que também conseguiria sua dispensa em oito dias, festejando e valorizando o desligamento da empresa. O magistrado classificou como pejorativo o teor dos comentários, num ambiente em que é inviável saber o número de pessoas que tiveram acesso a eles, denegrindo a imagem da empresa. Isso porque eles deixam no ar a impressão de que a empresa não cumpre com suas obrigações, apesar de a documentação trazida ao processo demonstrar situação bastante diferente. "E, vou mais além: estes comentários acabam por fomentar uma das condutas que considero das mais repugnantes em qualquer contrato de emprego, qual seja, o chamado 'corpo mole', que vem sendo cada vez mais utilizado por trabalhadores para conseguirem a sua dispensa imotivada (em vez de pedirem demissão), exatamente para, como se diz no jargão popular, 'não perderem os seus direitos' (levantamento do FGTS e seguro-desemprego)", acrescentou. Assim, ele concluiu que a conduta da trabalhadora autoriza a dispensa por justa causa, já que a confiança (confiança) que deve imperar na relação de emprego foi rompida pelo ato faltoso que denigre a honra e boa fama do empregador. E mais: importa em violação ao Código de Conduta e dissemina um comportamento contrário à ética e boa fé objetiva de qualquer contrato. VERITAE 2 O magistrado chamou a atenção para a gravidade do ato, diante da impossibilidade de se mensurar o número de acessos aos comentários que visaram fomentar condutas que conduzam à dispensa imotivada de trabalhadores. "Aqui deixo registrado a completa inversão de valores que estamos vivendo. Até pouco tempo atrás, perder um emprego sempre significou momento de tristeza pessoal e familiar. É através do emprego que a pessoa garante seu sustento. O trabalho dignifica o homem. Comemorar a rescisão de um contrato era algo impensável", arrematou, mantendo a dispensa da empregada, por justa causa. A decisão foi integralmente mantida pelo TRT de Minas em grau de recurso. PJe: Processo nº 0010720-97.2014.5.03.0043

FONTE: TRT 3ª Região, 26/12/2016.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**26/12/2016**

**SE COMPROVADA A CONDUTA DILIGENTE DA EMPRESA, INCABÍVEL MULTA POR  
DESCUMPRIMENTO DA COTA DE DEFICIENTES DA LEI 8.213/91**

Empresa foi multada pela União por descumprir artigo da Lei 8.213/91, que fala sobre a obrigação de preenchimento de vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, em proporção ao número de empregados. Ela entrou com uma ação anulatória de

4

auto de infração, que foi julgada improcedente na 1ª Instância. A empresa recorreu, e também a União. Os magistrados da 8ª Turma do TRT da 2ª região julgaram. As provas juntadas pela empresa comprovam que ela tomou diversas providências para preencher a cota: anúncios em jornal, agendamentos de entrevistas (às quais não compareciam os candidatos), auxílio de entidades que prestam assistência, como o IPC (Instituto Pró-Cidadania) e AACD (Associação de Assistência à Criança Deficiente). O acórdão, de relatoria do desembargador Adalberto Martins, invocou o “princípio da reserva do possível” e “a interpretação do artigo 93 da Lei 8.213/91 com proporcionalidade e razoabilidade, de acordo com as circunstâncias de cada caso concreto”. Segundo o voto dos magistrados, a empresa assumiu sua responsabilidade social, embora não tenha conseguido cumprir a exigência legal. Ela comprovou também que possuía inúmeros postos de trabalho com restrições totais e parciais para pessoas com deficiência. Assim, foi decretada a nulidade do auto de infração e determinada a devolução do valor pago, com a ressalva de que novas fiscalizações podem ocorrer, e que esse julgamento não significa um aval para a empresa descumprir o que lhe cabe. Outros pedidos da empresa não foram acatados. Portanto, foi parcialmente procedente seu recurso. O recurso da União, sobre honorários advocatícios, foi negado, e ela condenada a esse pagamento. (Processo 0000558-98.2015.5.02.0087 – Ac. 20160819614)

FONTE: TRT 2ª Região, 26/12/2016.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
30/12/2016**

**JT-MG REJEITA PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO SEXUAL BASEADO EM DIÁLOGOS DE  
WHATSAPP**

A 9ª Turma do TRT-MG confirmou a sentença que negou indenização por danos morais a uma promotora de vendas que alegou ter sido alvo de assédio sexual por parte de um gerente. Como prova, a trabalhadora apresentou mensagens trocadas entre ambos por meio do aplicativo WhatsApp, as quais, no entanto, não convenceram os julgadores quanto à caracterização do assédio sexual. Valendo-se da lição de Vólia Bonfim Cassar, o desembargador João Bosco Pinto Lara explicou o conceito de assédio sexual, destacando que não podem ser considerados como tal casos de paquera, namoro ou a iniciativa de se declarar para alguém. Da mesma forma, não caracteriza assédio um convite para sair, seja entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado. Segundo o relator, para a configuração da prática é necessário que o assediador limite ou viole a liberdade sexual do assediado por meio de convites ou investidas, que normalmente ocorrem de forma reiterada. No seu modo de entender, isso não ocorreu no caso. A começar pela ausência de prova de imposição do uso do WhatsApp no trabalho. Para o julgador, a utilização do aplicativo no celular concedido pela empresa decorreu de uma escolha pessoal da reclamante. Ele também ponderou quanto ao alto nível de informalidade desse meio de comunicação, que utiliza linguagem coloquial e

5

"emotions" (imagens que expressam estado psicológico). "Tendo em vista estas características da informalidade e da potencialidade de explorar aspectos não-verbais que acompanham a comunicação verbal - tais como tom de voz, ritmo da fala, o volume de voz, as pausas utilizadas na verbal, figuras e desenhos diversos, e demais características que transcendem a própria fala -, é imperioso concluir que o referido aplicativo transmite mais do que informações: ele transmite emoções", registrou na decisão. Para o desembargador, qualquer usuário sabe que essa não é a melhor forma para se manter uma comunicação estritamente formal e profissional. Nesse contexto, as características do aplicativo até podem encorajar o assediador, permitindo que ele se aproveite da informalidade para misturar assuntos pessoais aos profissionais, ainda que sutilmente. Por isto mesmo, na visão do magistrado, a reclamante deveria ter excluído o aplicativo tão logo sofreu o que acreditava ser a primeira investida por parte do gerente. Segundo ponderou, a trabalhadora poderia ter utilizado outros meios de comunicação, como ligações no celular da VERITAE 2 empresa e e-mail corporativo. Mas ela não agiu dessa forma. Pelo contrário, a análise do conteúdo das conversas revelou que também levava o papo na informalidade, sentindo-se confortável nos diálogos com o suposto agressor, quando este a interpelava com um "tá com saudade?" ou "Pois é, vc não me da bola eu vim sozinho!!!". Para o relator, as provas não demonstram ter havido qualquer limitação da liberdade sexual da trabalhadora, que tampouco provou ter efetivamente repelido o comportamento do gerente. Em reforço aos fundamentos, a decisão mencionou trecho da sentença destacando a gravidade da prática do assédio sexual e a impossibilidade de o assediado conseguir lidar com o agressor. Como registrado, a pessoa se sente intimidada, dado o grau de sofrimento que este tipo de transtorno pode acarretar à vida, especialmente de uma mulher. Não há reciprocidade no trato para com o agressor. Cenário bem diferente do constatado no processo, em que a reclamante trocou mensagens informais com o suposto agressor, sempre com risos, brincadeiras e até mesmo envio de fotos. Mas, em sua maioria, as mensagens tratavam mesmo de assuntos referentes ao trabalho. "Não há qualquer elemento nos autos que comprove o comportamento inadequado por parte do superior hierárquico da recorrente. Ainda que se reconheça a dificuldade de produção de prova nestas situações, meras alegações de assédio desacompanhadas de um mínimo suporte probatório jamais podem ensejar o dever de indenizar", foi como finalizou o desembargador. Acompanhando o voto, a Turma negou provimento ao recurso apresentado pela reclamante e manteve a sentença.

FONTE: TRT 3ª Região, 30/12/2016.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
03/01/2017**

**TESTE DE GRAVIDEZ COM CIÊNCIA DA EMPREGADA EM EXAME DEMISSIONAL NÃO  
CONFIGURA DANO MORAL**

Na Justiça do Trabalho, a obrigação de indenizar exige a prática de ato ilícito atribuído ao empregador ou alguém a seu mando, que resulte em prejuízo ao trabalhador. "A determinação é de lei e não aceita entendimento abrangente". Com esses fundamentos, a 4ª Turma do TRT afastou a possibilidade de uma trabalhadora vir a ser indenizada apenas pelo fato de a empresa ter incluído um teste de gravidez entre os exames demissionais de praxe. Ficou constatado que o exame aconteceu com a ciência da trabalhadora e que, além do mais, não lhe ocasionou qualquer constrangimento moral. Na versão da reclamante, ela teria sido vítima de assédio moral, visto que, na ocasião do exame demissional, quando realizou hemograma completo e anticorpos, a empresa incluiu, sem o seu consentimento prévio, exame BHCG para comprovação de eventual gravidez. Disse que o fato violou sua intimidade e vida privada, devendo ser indenizada pela ex-empregadora. Mas o pedido foi indeferido pelo juiz de Primeiro Grau e a 4ª Turma do TRT mineiro, ao analisar o recurso da trabalhadora, manteve a sentença. De acordo com o relator, desembargador Júlio Bernardo do Carmo, cujo voto foi acolhido pela Turma, o reconhecimento do dano moral e sua reparação têm como objetivo ressarcir o íntimo sofrimento humano, assegurando a convivência respeitosa e a dignidade do cidadão trabalhador. Mas, para o julgador, no caso, o procedimento da empresa não ofendeu os direitos de personalidade da reclamante, nem gerou dano ou lesão passíveis de reparação. Chamaram a atenção do desembargador as declarações de uma testemunha. Ela disse que o exame BHCG só foi feito na época da dispensa da reclamante porque ela vinha de uma quarta gestação e a empresa não queria dispensá-la se estivesse grávida. A testemunha também afirmou que a empregada tinha plena ciência do exame de gravidez, o qual, inclusive, tinha acesso com a senha do sistema. Nesse quadro, o relator observou que a conduta da empresa não foi ilícita, além de não ter causado constrangimento moral à empregada. Dessa forma, concluiu que ela não tem direito à indenização pleiteada. Acompanhando esse entendimento, a Turma negou provimento ao recurso da reclamante. VERITAE 2 ( 0001150-20.2014.5.03.0033 RO )

FONTE: TRT 3ª Região, 03/01/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
11/01/2017**

**INDÚSTRIA FRIGORÍFICA DEVE RESSARCIR AO INSS VALORES PAGOS EM PENSÃO POR MORTE POR ACIDENTE DE TRABALHO**

Nos casos de negligência quanto às normas de segurança e higiene, entendimento é que a Previdência Social deve propor ação regressiva contra os responsáveis. A Primeira Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3) confirmou decisão da 1ª Vara Federal de Naviraí/MS que, em uma ação regressiva por acidente de trabalho, determinou a uma indústria frigorífica o ressarcimento de todos os valores pagos pelo Instituto Nacional do

Seguro Social (INSS) a título de pensão por morte a uma mulher que perdeu o marido em acidente na empresa.

O magistrado de 1º grau havia condenado a empresa a restituir à autarquia todas as prestações mensais despendidas a esse título, tanto as parcelas vencidas quanto as vincendas, até a cessação do benefício por uma de suas causas legais. Contudo, a empresa recorreu da decisão alegando culpa exclusiva da vítima no evento e a inexistência de causalidade entre sua conduta e os prejuízos sofridos pelo INSS. Argumentou também a configuração de bis in idem, à medida que sempre procedeu ao recolhimento mensal de contribuição previdenciária.

Segundo o desembargador federal Hélio Nogueira, o artigo 120 da Lei nº 8.213/91 dispõe que, nos casos de negligência quanto às normas padrão de segurança e higiene do trabalho indicados para a proteção individual e coletiva, a Previdência Social proporá ação regressiva contra os responsáveis. Ele explicou que a ação regressiva tem por objetivo “promover a divisão financeira do ônus decorrente dos danos advindos da inobservância de normas de segurança e higiene do trabalho com aquele que apresenta responsabilidade por tal fato; bem como, por outro lado, estimular o cumprimento das referidas normas por parte dos empregadores”.

Ao analisar o caso, o desembargador concluiu que o óbito do segurado ocorreu, efetivamente, por culpa da empresa, que incorreu no descumprimento de normas-padrão de segurança. Segundo consta dos autos, o acidente ocorreu no momento em que o segurado realizava a higienização de um equipamento denominado “seção evisceração”.

Conforme relatado, a vítima introduziu parte do seu corpo abaixo da mesa de evisceração, com o objetivo de retirar a tampa metálica e o plástico que tampavam a estrutura denominada “xute”, momento em que sua cabeça ficou presa entre a estrutura da mesa e a bandeja metálica, causando-lhe lesões que provocaram seu óbito.

O laudo aponta, ainda, que existe, atualmente, um portão de proteção instalado na parte final da mesa de evisceração, bem como um botão de controle, o qual possibilita a rápida interrupção do funcionamento da máquina. Ademais, após o acidente, a retirada da tampa da boca do “xute” passou a ser feita por meio de uma haste e uma corrente, o que reduz a exposição do operador do equipamento ao movimento da máquina. Esses dispositivos não existiam na época do acidente.

“Depreende-se, portanto, que a configuração anterior da máquina conduzia o trabalhador a uma posição de maior risco, expondo-o ao movimento da mesa, circunstância que poderia ter sido prevenida”, declarou o desembargador. Assim, da análise do conjunto probatório, ele concluiu que “a apelante incorreu em descumprimento de normas regulamentares de segurança do trabalho, sendo, portanto, devido o ressarcimento ao INSS do valor do benefício de pensão por morte do segurado”. O relator também afastou o argumento da apelante em relação a um possível bis in idem. Segundo ele, o próprio Superior Tribunal de Justiça (STJ) se manifestou no sentido de que o recolhimento de contribuição previdenciária pela pessoa jurídica (Seguro de Acidente de Trabalho – SAT) não a isenta de responsabilidade por casos de acidente do trabalho decorrentes de culpa por inobservância das normas de segurança e higiene do trabalho. (STJ, EDcl no AgRg nos EDcl no REsp 973379 RS 2007/0178387-0).

Assim, “o ressarcimento à Autarquia previdenciária, previsto pelo art. 120, da Lei nº 8.213/1991, deverá corresponder à totalidade dos benefícios pagos a título de pensão por morte do segurado”, declarou.



APELAÇÃO CÍVEL Nº 0000432-72.2010.4.03.6006/MS

FONTE: TRF 3ª Região, 11/01/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS**  
**12/01/2017**

**RECEITA FEDERAL LANÇA SERVIÇO QUE PERMITE ATUALIZAR DADOS DO CPF PELA INTERNET**

Outras novidades são os novos comprovantes de inscrição e a consulta cadastral em QR CODE A Receita Federal (RFB) disponibilizará na próxima segunda-feira, 16 de janeiro, serviço gratuito de atualização de dados cadastrais no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) em seu sítio na Internet. O novo serviço ficará disponível 24h por dia, inclusive nos feriados e finais de semana. O serviço poderá ser utilizado por brasileiros e estrangeiros residentes no Brasil, independentemente da idade. A RFB estima em cerca de 191 milhões os potenciais usuários desse serviço. Para atualizar quaisquer dados cadastrais de seu CPF, tais como nome, endereço e telefone, o contribuinte deverá preencher formulário eletrônico, disponível no endereço receita.fazenda.gov.br. O atual serviço presencial de alteração de CPF continuará sendo disponibilizado em unidades de atendimento dos Correios, do Banco do Brasil e da Caixa Econômica Federal. Nesse caso, há cobrança de tarifa de serviço no valor de até R\$ 7,00. Novos modelos de Comprovantes CPF com QR Code A RFB disponibilizará também, em 16/01/2017, novos modelos de Comprovantes de Inscrição e de Situação Cadastral no CPF. O contribuinte poderá emitir o comprovante por meio do sítio da Receita Federal. A RFB estima em cerca de 192,4 milhões os potenciais usuários desse serviço. Vantagens do CPF Com QR CODE: 1) Simplificação do processo de verificação da autenticidade do comprovante – Atualmente, a Receita Federal disponibiliza serviço de Confirmação da Autenticidade do Comprovante de Inscrição e de Situação Cadastral em seu sítio na Internet. Ocorre que, na prática, ele é pouco utilizado, pelos seguintes motivos: a) exige que os dados do documento (NI CPF, Código de VERITAE 2 Controle, data da Emissão e Hora da Emissão) sejam informados na íntegra para validação; b) os contribuintes utilizam cada vez mais a Internet por meio de dispositivos móveis. => Com o QR CODE, a confirmação da autenticidade dos comprovantes CPF será mais ágil, simples e garantirá segurança para quem consulta. 2) Melhoria no ambiente de negócios – Em bancos, empresas públicas e privadas, a confirmação da autenticidade do documento CPF apresentado é uma obrigatoriedade prevista no art. 4º da IN RFB 1.548/2015. Todavia, o volume de operações diárias, às vezes, inviabiliza esse procedimento. Com a implementação do QR CODE no CPF, o processo de confirmação poderá ser realizado em todos os atos negociais em que o documento for apresentado. 3) Redução do risco de fraude – Os dados dos comprovantes CPF com o QR CODE serão validados em tempo real com as informações constantes na base de dados da Receita Federal. A Receita Federal ressalta que os cartões CPFs, bem como os comprovantes CPFs emitidos de acordo com a legislação vigente à época, permanecem válidos.

9

Nota VERITAE: Ato Declaratório Executivo RFB nº 01 17-CPF: Novo Modelo-Alterações na IN RFB 1 548 15

FONTE: RFB, 12/01/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
13/01/2017**

**CARTILHA DE ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS-ELABORAÇÃO PELO MTB MINISTÉRIO DO  
TRABALHO PREPARA CARTILHA DE ORIENTAÇÕES TRABALHISTAS PARA INDÚSTRIA E  
COMÉRCIO**

Documento vai esclarecer dúvidas do setor produtivo para evitar problemas com fiscalização e garantir direitos dos trabalhadores

O Ministério do Trabalho (MTb) está elaborando uma cartilha de orientações para o setor produtivo sobre a legislação trabalhista no Brasil em parceria com o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC). O objetivo é orientar indústria e comércio sobre questões que podem gerar dúvidas a respeito de direitos dos trabalhadores, segurança e fiscalização, contratações de trabalhadores e as principais características de cada tipo de contrato de trabalho, entre outros temas. A previsão é de que o material seja lançado ainda no primeiro trimestre deste ano. A iniciativa atende a um pedido do MDIC, a fim de dar ao setor produtivo mais informações sobre procedimentos e questões legais do mercado de trabalho. A cartilha está sendo elaborada por um grupo que reúne a Secretaria Executiva do Ministério do Trabalho (SE), Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) e Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), além de representantes do MDIC. Essa aproximação entre os dois ministérios permite conciliar questões polêmicas, atendendo tanto a parte social quanto a produtiva, nas relações entre empregados e empregadores. “O empregador sério sempre procura valorizar o trabalhador, e o papel do Ministério do Trabalho é não permitir que o trabalhador seja lesado em seus direitos fundamentais”, lembra o secretário-executivo do Ministério do Trabalho, Antonio Correia de Almeida. Segundo o secretário, o MDIC relatou queixas de empresários quanto à interpretação da lei. “Entendemos a angústia dos empresários e nosso papel é observar o lado de quem fiscaliza e o lado de quem tem que cumprir a lei, sempre ao lado do trabalhador. O Ministério do Trabalho está fazendo essa mediação”, explica.

Fonte: Ministério do Trabalho, em 13.01.2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
13/01/2017**

**VALOR DAS PARCELAS DO SEGURO-DESEMPREGO TEM REAJUSTE**

Reajuste máximo da parcela alcança R\$1.643,72 e tem como base a variação do INPC de 2016

O valor da maior parcela do seguro-desemprego aumentou R\$ 101,48 em 2017, passando de R\$ 1.542,24, em 2016, para R\$ 1.643,72 este ano. Os novos valores do benefício entraram em vigor no dia (11), com base em circular divulgada pelo Ministério do Trabalho. A menor parcela do benefício não pode ser inferior ao valor do salário mínimo. A correção dos valores pagos é válida para todos os trabalhadores desempregados sem justa causa, pescadores artesanais em período do defeso, trabalhadores resgatados em condições análogas à de escravo e profissionais com contratos de trabalho suspenso (Lay-off).

O cálculo do seguro-desemprego considera a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A variação do INPC tem como base os 12 meses de 2016. A nova tabela divulgada segue as recomendações da Resolução do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) Nº 707, de 10 de janeiro de 2013.

Tabela para cálculo do benefício

Calcula-se o valor do salário médio dos últimos três meses anteriores a dispensa e aplica-se na fórmula abaixo: VERITAE 2 Salário mínimo: R\$ 937,00. O valor do benefício não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo.

FONTE: Ministério do Trabalho, 13/01/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
18/01/2017**

**PREVIDÊNCIA SOCIAL E SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO CAT: EMISSÃO-AFASTAMENTO DO SERVIÇO POR MAIS DE 15 DIAS-OBRIGATORIEDADE**

TURMA DECIDE: EMPRESA SÓ É OBRIGADA A EMITIR CAT SE ACIDENTE AFASTAR O EMPREGADO DO SERVIÇO POR MAIS DE 15 DIAS A emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho, a conhecida CAT, é obrigação do empregador. Mas, se o acidente de trabalho ou doença a ele equiparada não afastar o empregado do serviço por tempo superior a 15 dias o empregador não estará obrigado a emitir a CAT. Com esse entendimento, a 3ª Turma do TRT-MG julgou favoravelmente o recurso de uma empresa de "soluções em equipamentos" para julgar improcedente a ação civil pública interposta contra ela pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). A decisão de primeiro grau acolheu os pedidos do MPT para condenar a

11

empresa a expedir Comunicações de Acidentes de Trabalho (CATs) sempre que seus empregados sofressem lesões corporais leves ou levíssimas ou problemas de saúde decorrentes do trabalho, independente do tempo afastamento do serviço ou todo período de afastamento, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 por acidente não comunicado na forma da lei. A ré também foi condenada a afixar cartazes em todos os quadros de avisos do seu estabelecimento para dar ampla ciência aos empregados sobre essas obrigações determinadas na sentença. Mas, de acordo com o desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida, cujo posicionamento foi acolhido pela Turma, em afastamentos do trabalho inferiores a 15 dias, não há exigibilidade de emissão de CAT pelo empregado. Isso porque, nessas situações, faz parte do poder diretivo do empregador avaliar extrajudicialmente a ocorrência de suposto acidente do trabalho. E, no caso, os registros extraídos pelo MPT, a respeito dos controles e investigação de incidentes elaborados pela empresa nos anos de 2014 e 2015, consignavam afastamentos inferiores a 15 dias, quando não contavam que o incidente sequer chegou a gerar ausência ao trabalho. Nesse quadro, a Turma deu provimento ao recurso da empresa, para julgar improcedente a ação civil pública e absolvê-la das condenações que lhe foram impostas na sentença. "O empregador detém poder diretivo para, não apenas determinar as medidas preventivas dos acidentes do trabalho, mas também para avaliar extrajudicialmente o enquadramento legal da definição de acidente do trabalho aos eventos supostamente acidentários que lhes são apresentados pelos seus empregados, principalmente se os afastamentos não excedam 15 (quinze) dias (hipótese de interrupção do contrato de trabalho - artigo 473 da CLT c/c artigo 60, § 3º, da Lei nº 8.213, de 1991) e a empresa dispuser de serviço médico próprio ou em convênio", destacou o julgador. Ele acrescentou que o artigo 60, § 4º, da Lei nº 8.213, de 1991 é claro ao dispor que o empregador somente deve encaminhar o segurado à perícia médica da Previdência Social quando a incapacidade VERITAE 2 ultrapassar 15 dias. Assim, o auxílio-enfermidade pago pelo empregador com duração inferior a 15 dias não gera obrigação de emissão da CAT, frisou. Além disso, o desembargador explicou que a emissão da CAT (Comunicado de Acidente do Trabalho) não decorre de uma imposição legal inflexível, já que o artigo 22 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991, em seu § 2º, faculta ao empregador o direito de omissão na emissão desse documento, elegendo outras pessoas que também podem emitir a CAT e apenas penalizando o empregador com uma multa administrativa (§ 5º) à exceção da hipótese prevista no caput do artigo 21-A (acidente do trabalho por equiparação). PJe: Processo nº 0010645-07.2015.5.03.0081 (RO). Acórdão em: 08/09/2016

FONTE: TRT 3ª Região, 18/01/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
18/01/2017**

**PUBLICAÇÃO SERVE PARA ESCLARECER DÚVIDAS SOBRE COMO FAZER A  
DECLARAÇÃO DE FORMA CORRETA**

12

O Ministério do Trabalho acaba de lançar a Cartilha da Rais, para esclarecer dúvidas sobre como fazer a declaração anual de forma correta. Desde o dia 17 de janeiro está aberto o prazo para declarar as informações referentes a 2016. A entrega da declaração é obrigatória para todas as pessoas jurídicas com CNPJ ativo na Receita Federal no ano de 2016, com ou sem empregados, dos setores público ou privado, e todos os estabelecimentos com Cadastro de Empresa Individual (CEI) que possuem funcionários. A cartilha reúne textos explicativos, de forma didática. Em um único documento, o leitor encontra informações sobre quem deve declarar, a forma correta de realizar a declaração e os prazos, além de um apanhado geral sobre a importância do documento. Mesmo com muitos anos de existência, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) continua sendo um instrumento fundamental para coleta de dados e para auxiliar o governo na implantação de políticas públicas, além de contribuir para o planejamento de ações e servir de ferramenta de monitoramento, controle e aferição de resultados dessas mesmas políticas. Por essa razão é importante preenchê-la corretamente. A cartilha pode ser acessada por meio do endereço: [www.trabalho.gov.br/rais](http://www.trabalho.gov.br/rais). O prazo final para a declaração é 17 de março.

FONTE: Ministério do Trabalho, 18/01/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
20/01/20617**

**TURMA RECONHECE ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE MENOR APRENDIZ QUE SOFREU  
ACIDENTE E CONDENA EMPREGADORA POR DANOS MORAIS E MATERIAIS**

Um menor aprendiz que sofreu um acidente dentro da empresa do ramo de ferro e aço onde trabalhava conseguiu o reconhecimento da estabilidade provisória decorrente de acidente do trabalho e o direito a indenização por danos morais e materiais. A decisão é da 4ª Turma do TRT de Minas, tendo como relator o desembargador Paulo Chaves Corrêa Filho, que deu provimento ao recurso para modificar a sentença que havia indeferido as pretensões. O menor de 17 anos sofreu o acidente durante a movimentação de uma carga pela ponte rolante que estava sendo operada por outro empregado da empresa. A carga prendeu o pé esquerdo do aprendiz, que fraturou um dedo. Ao apreciar o caso, a juíza de 1º Grau presumiu verdadeira a versão da defesa de que o jovem teria sido o único culpado pelo ocorrido, uma vez que não operava a máquina e estaria aguardando para iniciar a sua jornada. Tudo porque ele não compareceu à audiência de instrução, atraindo a aplicação da chamada confissão ficta. A julgadora absolveu a ré, por entender que ela não agiu de forma ilícita, nem teve qualquer culpa. Entretanto, ao analisar o recurso do reclamante, o relator chegou à conclusão diversa. Ele se baseou em autos lavrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego que denunciavam várias irregularidades praticadas pela ré. Para o relator, cabia à empresa, diante desse contexto, e não ao reclamante, comprovar que o menor aprendiz não estava trabalhando no

13



momento em que ocorreu o acidente. Um dos autos de infração chamou mais a atenção do relator. Nele constava que a empresa mantinha o reclamante, menor aprendiz de 17 anos, trabalhando em atividade que, contrariamente ao disposto no artigo 3º do Decreto 6.481/2008, oferecia risco à sua integridade física, tanto que sofreu acidente. "É inegável a omissão culposa da ré, pois patente que o reclamante sofreu acidente dentro das dependências da reclamada, local de risco, em que ele, menor, não poderia se encontrar", destacou o julgador considerando as circunstâncias em que ocorreu o acidente. Ainda conforme ponderou, a reclamada não negou o acidente em suas dependências, tampouco comprovou ter tomado as providências necessárias para evitar que o autor estivesse no local a ele vedado ou tivesse se cercado das providências necessárias à segurança do local de trabalho. O relator apontou que a VERITAE 2 empresa não tinha sequer técnico de segurança, cuja presença no local poderia ter evitado o acidente. A decisão lembrou que o artigo 157 da CLT determina que a empregadora deve cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho e, ainda, instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Medidas estas que, segundo pontuou, não foram adotadas no caso, de maneira a afastar a presunção formada pela vasta prova documental existente no processo. "Não há como considerar que a reclamada tenha cumprido o dever de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII, da CF) ", apontou também, acrescentando que o fato de se tratar de menor aprendiz exigia atenção redobrada por parte da empresa. Por todos esses motivos, a Turma de julgadores garantiu ao reclamante a estabilidade provisória de 12 meses prevista no artigo 118 da CLT 8.213/91. A empresa foi condenada a pagar a ele indenização substitutiva dos salários, aviso prévio, 13ºs salários, férias com 1/3 e FGTS com 40%. Com respaldo na legislação que regula a matéria, também foi dado provimento ao recurso para determinar o pagamento de indenização no valor de R\$4.500,00 por danos morais e R\$1.500,00 por danos materiais. É que o reclamante apresentou recibos de consulta médica e alegou que fará cirurgia, sendo que a ré não impugnou de forma específica os valores relativos às indenizações. A ementa do voto resumiu o entendimento adotado pelos julgadores: "É dever do empregador cumprir com exatidão as normas de segurança e medicina do trabalho, máxime quando se trata de menor aprendiz, com o qual deve-se manter redobrada atenção, face à limitação que lhe é peculiar, em razão do veredor da idade. Em caso de acidente de trabalho, responde o empregador pela reparação dos danos em virtude da incúria e falta de cumprimento às normas de segurança". ( 0002395-91.2014.5.03.0057 AIRR )

FONTE: TRT 3ª Região, 20/01/2017.

**FONTE DE NOTÍCIAS  
20/01/20617**

**TRT13 - JUSTIÇA DO TRABALHO CONDENA EMPRESA POR RACISMO**

14



A Segunda Turma do Tribunal do Trabalho da Paraíba (13ª Região) acompanhou o voto da relatora, juíza Herminegilda Leite Machado, que condenou a empresa Elizabeth Produtos Cerâmicos Ltda a pagar para um ex-funcionário uma indenização de pouco mais de R\$ 6.800,00. Deste valor, R\$ 2 mil foram por danos morais pelo chefe ter se referido ao seu ex-subordinado por Neginho.

Além do direito à justiça gratuita, o juízo de origem também julgou procedentes, em parte, e obrigou a empresa condenada pagar adicional de insalubridade (40% do salário-mínimo), aviso prévio, férias + 1/3, 13º salário e FGTS + 40%, este último também incidente sobre os reflexos no aviso prévio e 13º salário.

No Processo nº 0127700-51.2012.5.13.0001 atribuído, inicialmente, à 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa, a empresa ainda foi condenada ao pagamento de honorários advocatícios (20% do valor da condenação) e honorários periciais (R\$ 1.900,00), mas negada pela Segunda Turma porque o caso não se coaduna à lei 5.584/1970 do Tribunal Superior do Trabalho.

#### Acidente de trabalho

Na ação trabalhista, o ex-funcionário conta que em novembro de 2010 sofreu um acidente de trabalho enquanto manuseava sozinho um tampo de moinho pesando aproximadamente 70 quilos e, sem forças, acabou soltando a peça que caiu de maneira brusca machucando na sua coluna, ombro e clavícula. Por causa do forte impacto que sofreu, ele alega que não conseguiu mais trabalhar sendo dispensado naquele dia pelo setor médico da própria empresa.

Para se defender da acusação, a Elizabeth informou que não fazia sentido seu ex-empregado atribuir aquela lesão ao acidente sofrido na sede da empresa já que ele estava plenamente capacitado para o trabalho. No entendimento dos desembargadores da Segunda Turma, o objetivo da empresa foi justamente desvincular o acidente sofrido pelo seu ex-funcionário ocorrido em sua sede, inclusive apresentado no laudo pericial.

#### Dano moral

Na reivindicação de uma indenização por danos morais, o autor denuncia na ação que o seu chefe o tratava pelo apelido de Neginho no ambiente de trabalho, com o objetivo de humilhá-lo e menosprezá-lo por sua afrodescendência, tese confirmada por uma testemunha de que era costume do representante da empresa utilizar palavrões no trato com os subordinados.

Comprovada a conduta deselegante do representante da empresa, cabia a Elizabeth Revestimentos comprovar que o fato não tinha a intenção de humilhar o trabalhador, mas apenas um tratamento amigável e carinhoso praticado no ambiente de trabalho. Entretanto, a empregadora não apresentou nenhuma prova de que o tratamento neginho era amigável e afável.

#### Decisão

A relatora do processo, a juíza Herminegilda Leite detalhou que a discriminação advinda do racismo deve ser extirpada das relações humanas como um mal trágico e repugnante que já assolou a humanidade em épocas recentes e a prática de racismo na seara trabalhista deve ser eficazmente combatida pela Justiça do Trabalho e pelo Ministério Público,



com sanções exemplares, para que os praticantes do ato ilícito entendam que não estão acima da lei e que a atual democracia não mais tolera desvios de conduta tão prejudiciais à dignidade da pessoa, servindo, inclusive, de exemplo para as demais empresas.

Comprovados os atos definidos na petição inicial, ficou claro o direito do ex-empregado à indenização por danos morais, no valor de R\$ 2.000,00, levando-se em consideração a função pedagógica da condenação e para que fatos da mesma natureza não se repitam, principalmente em que tange ao seu ex-chefe se sentir à vontade para impor apelidos aos demais empregados da empresa.

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, 24/01/2017.