***NESTA SEÇÃO***

*Informativo*

***Maio/2014***

*Prezados (as) Senhores (as),*

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

**INFORMATIVO 006-14**

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**Decreto Estadual MT nº 2.330/2014-DOE MT: 02.05.2014**

*Declara horário de funcionamento especial nos órgãos e entidades do Poder Executivo nos dias que menciona.*

*PÁG. 03*

**PORTARIA M.T.E. N.º 654, DE 9 DE MAIO DE 2014**

*(DOU de 12/05/2014 Seção I Pág. 106)*

 *Estabelece procedimentos, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego para concessão, registro e arquivo de solicitação de audiência a particulares.*

*PÁG. 03*

**Resolução CC FGTS nº 745/2014-DOU: 15.05.2014**

*Altera o item 16 da Resolução nº 615, de 2009, que estabelece normas para parcelamento de débitos do FGTS inscritos ou não em Dívida Ativa, ajuizados ou não, e dá outras providências.*

*PÁG. 05*

**Portaria PGFN nº 378/2014-DOU: 15.05.2014**

*Dispõe sobre a operacionalização do parcelamento dos créditos relativos às contribuições devidas ao FGTS.*

*PÁG. 06*

**Decreto Municipal PA nº 18.650/2014-DOM PA: 16.05.2014**

*Declara dias de ponto facultativo em virtude da Copa do Mundo da Federação Internacional de Futebol (FIFA) de 2014.*

*PÁG. 06*

**Decreto Estadual ES nº 1.070-S/2014-DOE ES: 16.05.2014**

*Estabelece horário de funcionamento das Repartições nos dias de Jogos da Seleção Brasileira.*

*PÁG. 07*

**Decreto DF nº 35.437/2014-DO DF: 19.05.2014**

*Altera o art. 2º , do Decreto nº 35.163 , de 13 de fevereiro de 2014, que Divulga os feriados e os dias de ponto facultativo no ano de 2014, e dá outras providências.*

*PÁG. 08*

**Decreto Estadual PR nº 11.111/2014-DOE PR: 19.05.2014**

*Dispõe sobre o expediente a ser cumprido nas repartições públicas estaduais, no âmbito do Poder Executivo, nos dias 12, 17 e 23 de junho de 2014, datas dos jogos da Seleção Brasileira na Copa do Mundo FIFA 2014 de futebol.*

*PÁG. 08*

**Instrução Normativa SIT nº 107/2014-DOU: 23.05.2014**

*Dispõe sobre procedimentos da Inspeção do Trabalho na fiscalização do registro de empregados, com vistas à redução da informalidade.*

*PÁG. 09*

**LEI Nº 15.996, DE 23 DE MAIO DE 2014**

*(PROJETO DE LEI Nº 185/14, DO EXECUTIVO,APROVADO NA FORMA DE SUBSTITUTIVO DOLEGISLATIVO)*

*PÁG. 10*

**Portaria MTE nº 768/2014-DOU: 29.05.2014**

*Aprova instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados.*

*PÁG. 11*

**FONTES DE NOTÍCIAS**

**NÃO INCIDE FGTS SOBRE ASSISTÊNCIA MÉDICA OFERECIDA A EMPREGADOS**

*PÁG. 12*

**Empresa indenizará empregado por anotar atestados médicos na carteira de trabalho**

*PÁG. 13*

**GOVERNO DIVULGA NOVOS PRAZOS PREVISTOS PARA O ESOCIAL**

*PÁG. 14*

**Empresas se preparam para os dias de Copa**

PÁG. 15

**Prazo do eSocial ainda provoca reclamações.**

PÁG. 17

**Negado recurso de supermercados sobre trabalho em feriados**

PÁG. 19

**REPERCUSSÃO GERAL: STF DISCUTIRÁ CONCEITO DE ATIVIDADE-FIM EM CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO**

PÁG. 20

**Estabilidade sindical não se aplica para quem exerce cargo de confiança.**

PÁG. 21

**eSOCIAL: Comitê Gestor Estima implantação do eSocial para 2015**

PÁG. 22

**TST delibera conversão de orientações jurisprudenciais em súmulas**

PÁG. 23

**Governo muda cronograma pela 5ª vez e eSocial fica para 2015.**

PÁG. 23

**eSOCIAL: PRAZO PARA IMPLANTAÇÃO SERÁ CONTADO APENAS APÓS PUBLICAÇÃO DA VERSÃO DEFINITIVA DO MANUAL DE ORIENTAÇÃO**

PÁG. 24

**Empresa que não depositar férias no prazo terá que pagá-las em dobro**

PÁG. 25

**TST regulamenta funcionamento em dias de jogo da Copa do Mundo**

PÁG. 26

**Sancionada lei que declara feriado municipal em SP a abertura da Copa**

PÁG. 27

**TURMA ABSOLVE EX-DIRETOR DE TI DA MULTA POR DESCUMPRIR PERÍODO DE “QUARENTENA”**

PÁG. 27

**Conversas em rede social valem como prova para excluir existência de vínculo de emprego entre professor e academia**

PÁG. 29

**Debatedores pedem mais rigor para delito trabalhista**

PÁG. 29

**eSocial - Adiamento de prazo**

PÁG. 30

**eSOCIAL-Qualificação Cadastral-Novo Serviço Auxiliar-Envio dos Arquivos NIS-CEF**

PÁG. 31

**COMUNICADO Caixa Econômica Federal - CONECTIVIDADE SOCIAL**

PÁG. 32

**DIÁRIO OFICIAL ESTADUAL – MATO GROSSO**

**02/05/2014**

**Decreto Estadual MT nº 2.330/2014-DOE MT: 02.05.2014**

*Declara horário de funcionamento especial nos órgãos e entidades do Poder Executivo nos dias que menciona.*

O Governo do Estado de Mato Grosso, no uso das atribuições que confere o artigo 66, inciso III, da Constituição Estadual,

Decreta:

Art. 1º Fica declarado horário de funcionamento especial nos órgãos e entidades do Poder Executivo nos dias que menciona, sem prejuízo da prestação dos serviços considerados essenciais:

I - no dia 12 de junho de 2014, quinta-feira (Brasil x Croácia), o expediente de trabalho será das 07:30h às 13:30h, em todo o Estado de MT;

II - no dia 17 de junho de 2014, terça-feira (Brasil x México), em todo o Estado de MT, exceto em Cuiabá e Várzea Grande, que será ponto facultativo todo o dia;

III - no dia 23 de junho 2014, segunda-feira (Brasil x Camarões), o expediente de trabalho será das 07:30h às 13:30h em todo o Estado de Mato Grosso.

Art. 2º Fica declarado ponto facultativo nos órgãos e entidades do Poder Executivo Estadual, apenas nas cidades de Cuiabá e Várzea Grande, nos dias que menciona, sem prejuízo da prestação dos serviços considerados essenciais:

I - no dia 13 de junho de 2014, sexta-feira (Chile x Austrália);

II - no dia 17 de junho de 2014, terça-feira (Rússia x Coréia do Sul);

III - no dia 24 de junho de 2014, terça-feira (Japão x Colômbia).

Art. 3º Caberá aos dirigentes dos órgãos e entidades a preservação e o funcionamento dos serviços essenciais afetos às respectivas áreas de competência.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Paiaguás, em Cuiabá, 02 de maio de 2014, 193º da Independência e 126º da República.

SILVAL DA CUNHA BARBOSA

Governador do Estado

PEDRO JAMIL NADAF

Secretário-Chefe da Casa Civil

PEDRO ELIAS DOMINGOS DE MELLO

Secretário do Estado de Administração

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**12/05/2014**

**PORTARIA M.T.E. N.º 654, DE 9 DE MAIO DE 2014**

**(DOU de 12/05/2014 Seção I Pág. 106)**

*Estabelece procedimentos, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego para concessão, registro e arquivo de solicitação de audiência a particulares.*

 O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 87, parágrafo único, inciso II da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto na Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 e no Decreto nº 4.334, de 12 de agosto de 2002, resolve:

 Art 1º Estabelecer procedimentos para registro e arquivo de solicitações de audiências concedidas a particulares por agente públicos em exercício nas Unidades do Ministério do Trabalho e Emprego, ocupantes de cargos de Direção e Assessoramento - DAS 5, 6 e cargos de Natureza Especial, incluindo-se Ministro de Estado.

Parágrafo único. Para fins desta Portaria, considera-se:

 I - Agente público todo aquele, civil ou militar, que por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico detenha atribuição de se manifestar ou decidir sobre ato ou fato sujeito à sua área de atuação;

 II - Particular todo aquele que, mesmo ocupante de cargo ou função pública, solicite audiência para tratar de interesse privado seu ou de terceiros.

 Art. 2º As concessões de audiências deverão ser precedidas de pedido de audiência, dirigido ao chefe de gabinete, ocupante de cargo equivalente ou servidor designado para esse fim, do órgão a que estiver vinculado o agente público, enviado por meio do serviço de protocolo, fac-símile ou meio eletrônico, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

 I - identificação do requerente;

 II - instituição que representa, se for o caso;

 III - assunto a ser tratado, descrito no menor nível de detalhamento possível;

 IV - identificação dos acompanhantes, se houver;

 V- data e hora em que pretende ser recebido e, quando for o caso, as razões da urgência; e

 VI - endereço, telefone ou e-mail para contato.

 Parágrafo único. Após a análise da solicitação de reunião pelo agente público, ficará a cargo da autoridade responsável, conforme previsto no caput, as seguintes atribuições:

 I- no caso da aprovação do pleito:

 a) informar ao solicitante o local, data e hora da realização da audiência ou a providência adotada, compatível à finalidade do pedido de audiência;

 b) cadastrar as concessões de audiência em link destinado a publicação das agendas públicas, disponível do Portal do MTE na internet.

 II - no caso de negativa quanto ao pleito, informar as razões, bem como, se for o caso, o novo encaminhamento interno ao pedido.

 Art. 3º Qualquer alteração da agenda dos agentes públicos, após publicada no sítio eletrônico do MTE, deverá ser formalmente justificada.

Parágrafo único. Todas as audiências concedidas deverão ser registradas em memória de reunião, a ser elaborada por pessoa designada pelo agente público, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

 I - participantes da audiência, identificando:

 a) nome completo e respectivos cargos/funções ocupadas, no caso dos servidores públicos participantes;

 b) nome completo, no caso de particular.

 II - local, data e hora da audiência;

 III - principais assuntos tratados e respectivos encaminhamentos;

 Art. 4º O agente público que receber documentos ou informações em audiência, em meio físico ou eletrônico, deverá providenciar imediatamente seu regular registro no protocolo do MTE.

 Art. 5º As audiências, sempre em caráter oficial, deverão atender aos seguintes requisitos:

 I - realizar-se preferencialmente no órgão a que esteja subordinado o agente público;

 II - realizar-se em dia útil, em horário definido; e

 III - o agente público deverá estar acompanhado de pelo menos um servidor público.

 § 1º. Audiência realizada fora do órgão público, o agente público poderá dispensar o acompanhamento de outro servidor público, devendo manter seu registro em agenda pública no Portal do MTE na Internet.

 § 2º. As normas ora estabelecidas poderão, a critério de cada agente público, ser estendidas para as reuniões com servidores públicos de outros órgãos.

 Art. 6º Ficara a cargo da Coordenação Geral de Informática - CGI/SPOA, o desenvolvimento de ferramenta necessária ao registro e arquivo das audiências solicitadas aos agentes públicos do MTE, disponível para consulta publica no endereço eletrônico: http://portal.mte.gov.br/imprensa/agendas-de-autoridades.htm.

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

 Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

 MANOEL DIAS

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**15/05/2014**

**Resolução CC FGTS nº 745/2014-DOU: 15.05.2014**

*Altera o item 16 da Resolução nº 615, de 2009, que estabelece normas para parcelamento de débitos do FGTS inscritos ou não em Dívida Ativa, ajuizados ou não, e dá outras providências.*

O Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso IX do art. 5º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e o inciso VIII do art. 64 do Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, e

Considerando a necessidade de alteração da Resolução nº 615, de 15 de dezembro de 2009, de forma a identificar as competências do Ministério do Trabalho e Emprego e da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional em relação aos parcelamentos de dívidas com o FGTS,

Resolve:

Art. 1º Alterar o item 16 da Resolução nº 615, de 15 de dezembro de 2009, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"16. Estabelecer que o deferimento dos parcelamentos de débitos, à luz dos critérios fixados nesta Resolução, será feito pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, diretamente ou por intermédio do Agente Operador, mediante autorização. (NR)

16.1. O encaminhamento do pedido de parcelamento, inclusive por meio eletrônico, não obriga o seu deferimento e, tampouco, desobriga o empregador da satisfação regular ou convencional de suas obrigações perante o FGTS. (NR)

(.....)"

Art. 2º Determinar que o Agente Operador, o Ministério do Trabalho e Emprego e a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, em até 150 (cento e cinquenta) dias, apresentem a este Conselho proposta de parcelamento simplificado.

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

MANOEL DIAS

Presidente do Conselho

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**15/05/2014**

**Portaria PGFN nº 378/2014-DOU: 15.05.2014**

*Dispõe sobre a operacionalização do parcelamento dos créditos relativos às contribuições devidas ao FGTS.*

A Procuradora-Geral da Fazenda Nacional, no uso de suas atribuições e tendo em vista o art. 2º da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, bem como o disposto no convênio firmado entre a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e a Caixa Econômica Federal (CAIXA) para a operacionalização das inscrições em Dívida Ativa e cobrança judicial e extrajudicial dos débitos para com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS),

Resolve:

Art. 1º O parcelamento dos débitos relativos às contribuições devidas ao FGTS, conforme critérios fixados pelo Conselho Curador do FGTS, nos termos do art. 5º, inciso IX, da Lei nº 8.036/1990, poderá ser operacionalizado pela CAIXA, sempre que o débito já estiver sob a responsabilidade da PGFN.

Parágrafo único. Quando o débito já estiver sob a responsabilidade da PGFN, o parcelamento só poderá ser deferido após a inscrição em Dívida Ativa.

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

ADRIANA QUEIROZ DE CARVALHO

**DIÁRIO OFICIAL MUNICIPAL – PORTO ALEGRE**

**16/05/2014**

**Decreto Municipal PA nº 18.650/2014-DOM PA: 16.05.2014**

*Declara dias de ponto facultativo em virtude da Copa do Mundo da Federação Internacional de Futebol (FIFA) de 2014.*

O Prefeito Municipal de Porto Alegre, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 94, inciso IV, da Lei Orgânica do Município, e Considerando a realização da Copa do Mundo da Federação Internacional de Futebol (FIFA) de 2014 no Brasil - Copa do Mundo de 2014, da qual participará a Seleção Brasileira;

Considerando a realização de jogos da Copa do Mundo de 2014 na Cidade de Porto Alegre;

Considerando a necessidade de adotar medidas que facilitem a organização e a manutenção dos serviços operacionais necessários ao bom funcionamento da Cidade nos dias de jogos em Porto Alegre;

Considerando o dever de manter os serviços básicos e essenciais de atendimento à população nos dias em que haja ponto facultativo; Decreta:

Art. 1º Fica declarado ponto facultativo para os expedientes administrativos nos dias de: I - realização de jogos da Seleção Brasileira de Futebol na Copa do Mundo de 2014; e II - realização de jogos da Copa do Mundo de 2014 no Município de Porto Alegre.

§ 1º O ponto facultativo não se aplica:

I - aos serviços essenciais nos termos do art. 3º do Decreto nº 10.149 de 10 de dezembro de 1991, e alterações posteriores; e II - nos termos da determinação dos titulares das secretarias, das autarquias, das empresas públicas e das fundações, aos serviços re lacionados aos planos operacionais necessários a realização dos jogos da Copa do Mundo de 2014 no Município de Porto Alegre. § 2º Os titulares das secretarias, das autarquias, das empresas públicas e das fundações convocarão os serviços e servidores a que se referem os incs. I e II do § 1º deste artigo por meio de ordem de serviço e portaria, respectivamente, conforme o caso.

Art. 2º O Ponto facultativo, nos dias úteis de jogos da Copa do Mundo de 2014 em Porto Alegre, dar-se-á conforme segue: I -18 de junho de 2014 (quarta-feira), a partir das 11h30min; II - 25 de junho de 2014 (quarta-feira), a partir das 11h30min; e III - 30 de junho de 2014 (segunda-feira), a partir das 12h00min. Art. 3º O Ponto facultativo, nos dias úteis de jogos da Seleção Brasileira de Futebol na Copa do Mundo de 2014, dar-se-á conforme segue: I - na primeira fase: a) no dia 12 de junho (quinta-feira), a partir das 12h00min; b) no dia 17 de junho (terça-feira), a partir das 12h00min; e c) no dia 23 de junho (segunda-feira), a partir das 12h00min; II - nas demais fases, ocorrendo jogos da Seleção Brasileira de Futebol, o ponto facultativo dar-se-á a partir das 12h00min dos respectivos dias úteis em que os jogos forem realizados.

Art. 4º Nos dias úteis de jogos da Copa do Mundo de 2014 realizados em Porto Alegre, bem como de jogos da Seleção Brasileira de Futebol, referidos nos arts. 2º e 3º respectivamente deste Decreto, o horário de expediente será ininterrupto.

Art. 5º As atividades educacionais que possuam carga horária mínima deverão observar a adequação do calendário escolar, conforme exigências legais.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE, 13 de maio de 2014. José Fortunati, Prefeito.

João Bosco Vaz, Secretário Extraordinário da Copa. Elói Guimarães, Secretário Municipal de Administração.

Registre-se e publique-se.

Urbano Schmitt, Secretário Municipal de Gestão.

**DIÁRIO OFICIAL ESTADUAL – ESPÍRITO SANTOS**

**16/05/2014**

**Decreto Estadual ES nº 1.070-S/2014-DOE ES: 16.05.2014**

Estabelece horário de funcionamento das Repartições nos dias de Jogos da Seleção Brasileira.

O Governador do Estado do Espírito Santo, no uso da atribuição que lhe confere o Art. 91, III da Constituição Estadual, Decreta:

Art. 1º Fica Decretado, excepcionalmente, o horário de 8 as 13 horas, nos Órgãos da Administração Pública Estadual do Poder Executivo nos dias destinados aos Jogos da Seleção Brasileira.

Art. 2º Excluem-se da medida prevista no Art. 1º os Órgãos que desempenham suas funções em regime de escala ou que não admitem paralisação.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Anchieta, em Vitória, aos 15 dias de maio de 2014, 193º da Independência, 126º da República e 480º do Início da Colonização do Solo Espiritossantense. JOSÉ RENATO CASAGRANDE

Governador do Estado

**DIÁRIO OFICIAL ESTADUAL - DISTRITO FEDERAL**

**19/05/2014**

**Decreto DF nº 35.437/2014-DO DF: 19.05.2014**

*Altera o art. 2º , do Decreto nº 35.163 , de 13 de fevereiro de 2014, que Divulga os feriados e os dias de ponto facultativo no ano de 2014, e dá outras providências.*

O Governador do Distrito Federal, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos VII e XXVI, ambos do artigo 100, da Lei Orgânica do Distrito Federal, Decreta:

Art. 1º O art. 2º , do Decreto nº 35.163 , de 13 de fevereiro de 2014, passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 2º O expediente nos órgãos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Distrito Federal será: I - Até às 12 horas, em virtude dos jogos da seleção brasileira de futebol na Copa do Mundo de 2014, nos seguintes dias: a) 12 de junho de 2014 - quinta-feira; b) 17 de junho de 2014 - terça-feira. II - Ponto facultativo nos seguintes dias em que os jogos da Copa do Mundo de 2014 se realizarão no Estádio Nacional de Brasília - Mané Garrincha: a) 23 de junho de 2014 - segunda-feira; b) 26 de junho de 2014 - quinta-feira;

c) 30 de junho de 2014 - segunda-feira." (NR). Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário. Brasília, 16 de maio de 2014. 126º da República e 55º de Brasília AGNELO QUEIROZ

**DIÁRIO OFICIAL ESTADUAL - PARANÁ**

**19/05/2014**

**Decreto Estadual PR nº 11.111/2014-DOE PR: 19.05.2014**

*Dispõe sobre o expediente a ser cumprido nas repartições públicas estaduais, no âmbito do Poder Executivo, nos dias 12, 17 e 23 de junho de 2014, datas dos jogos da Seleção Brasileira na Copa do Mundo FIFA 2014 de futebol.*

O Governador do Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, incisos V e VI da Constituição Estadual e Considerando o evento esportivo de grande repercussão nacional e internacional - Copa do Mundo FIFA 2014 de futebol - a ser realizado em território nacional no período de 12 de junho a 13 de julho de 2014, bem como o previsto no art. 56, parágrafo único, da Lei Federal nº 12.663, de 5 de junho de 2012 - Lei Geral da Copa, Decreta:

Art. 1º O expediente a ser cumprido nas repartições públicas estaduais, no âmbito do Poder Executivo, nos dias 12, 17 e 23 de junho de 2014, datas dos jogos da Seleção Brasileira na Copa do Mundo FIFA 2014 de futebol, será das 8h às 13hs.

Art. 2º A medida, todavia, não abrangerá serviços que, por sua natureza, não admitem paralisação.

Curitiba, em 19 de maio de 2014, 193º da Independência e 126º da República.

CARLOS ALBERTO RICHA

Governador do Estado

CEZAR SILVESTRI

Secretário de Estado de Governo

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**23/05/2014**

**Instrução Normativa SIT nº 107/2014-DOU: 23.05.2014**

*Dispõe sobre procedimentos da Inspeção do Trabalho na fiscalização do registro de empregados, com vistas à redução da informalidade.*

O Secretário de Inspeção do Trabalho, no exercício de sua competência, prevista pelo art. 14, XIII do Anexo I do Decreto nº 5.063, de 03 de maio de 2004 e Considerando o disposto no art. 11, inciso II da lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, que estabelece a prerrogativa da Inspeção do Trabalho de atuar na redução dos índices de informalidade,

Resolve:

Art. 1º O Auditor Fiscal do Trabalho - AFT, na fiscalização do atributo Registro de Empregados, deve observar o disposto nesta instrução normativa.

Art. 2º Cabe à Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT definir os projetos nos quais deve ser obrigatória, em todas as ações fiscais, a inclusão dos atributos relacionados da formalização do vínculo de emprego nas ordens de serviço - OS.

Parágrafo único. Para o planejamento das ações fiscais devem ser considerados prioritários os estabelecimentos com maior probabilidade da existência de empregados sem registro, conforme cruzamento e análise de informações disponíveis em bancos de dados oficiais.

Art. 3º A chefia de fiscalização deve dimensionar a equipe de AFT destinada à fiscalização em função dos indícios de informalidade e das peculiaridades do local a ser fiscalizado.

Art. 4º Nas fiscalizações do atributo Registro de Empregados o AFT deve:

I - realizar pesquisas e investigações prévias nos sistemas de informações disponíveis em

relação ao empregador a ser fiscalizado;

II - verificar a existência de empregados em atividade no local de trabalho, podendo valer-se de entrevistas, controles de jornada e outros meios que julgar necessários à sua identificação;

III - averiguar a existência de documentos ou outros meios que comprovem a existência de vínculo empregatício com outros empregados que não estejam no local de trabalho no momento da verificação prevista no inciso anterior;

IV - lavrar o auto de infração capitulado no art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho - SIT quando constatar a admissão de empregado sem o respectivo registro;

V - notificar o empregador para apresentar os documentos que comprovem a formalização dos vínculos de emprego constatados, informando-o de que o não cumprimento da notificação implicará na sujeição do infrator a reiterada ação fiscal, nos termos do art. 26 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto 4.552, de 27 de dezembro de 2002, sem prejuízo da adoção de outras medidas legais cabíveis.

§ 1º A notificação referida no inciso V será emitida conforme modelo constante do anexo a esta Portaria.

§ 2º Para os procedimentos a que se refere o inciso V o AFT poderá adotar a fiscalização mista definida no art. 30, § 3º, do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

Art. 5º Os processos de autos de infração capitulados no art. 41, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho terão prioridade de tramitação em todas as instâncias administrativas.

Art. 6º As chefias de fiscalização e os Auditores-Fiscais do Trabalho observarão as orientações expedidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho para adaptar o planejamento anual aos procedimentos desta Instrução Normativa no prazo de 60 dias contados da data de sua publicação.

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

PAULO SÉRGIO DE ALMEIDA

ANEXO

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO NOTIFICAÇÃO PARA COMPROVAÇÃO DE REGISTRO DE EMPREGADO (NCRE) Nº

Empregador: CNPJ/CPF: Endereço:

Com fundamento no disposto no art. 11 da lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, fica

V.S. notificado a comprovar, no dia \_\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, às \_\_\_\_\_\_ horas, no órgão deste Ministério abaixo especificado, os registros dos empregados referidos no auto de infração nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, lavrado em seu desfavor, por meio do respectivo arquivo e comprovante de transmissão de suas admissões ao CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). Fica V.S. informado, com fundamento no disposto no caput do art. 26 do Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT), aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, que estará sujeito a reiterada ação fiscal, em caso de descumprimento da presente notificação.

Órgão do MTE: Endereço:

(Local e data) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Nome) Auditor-Fiscal do Trabalho - CIF nº

Recebi, nesta data, a segunda via deste documento. \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Empregador ou preposto

**DIÁRIO OFICIAL ESTADUAL – SÃO PAULO**

**23/05/2014**

**LEI Nº 15.996, DE 23 DE MAIO DE 2014**

*(PROJETO DE LEI Nº 185/14, DO EXECUTIVO,APROVADO NA FORMA DE SUBSTITUTIVO DOLEGISLATIVO)*

Diário Oficial da Cidade de São Paulo

Número 96

24 de maio de 2014

Declara feriado municipal o dia 12 dejunho de 2014 e suspende a aplicação do disposto no art. 1º da Lei nº 12.402, de 3 de julho de 1997, e no art. 1º da Lei nº 14.726, de 15 de maio de 2008, nos dias de realização, em São Paulo, dos jogos da Copa do Mundo FIFA 2014.

FERNANDO HADDAD, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 22 de maio de 2014, decretou e eu promulgo a seguinte lei:

Art. 1º Fica declarado feriado, no âmbito do Município de São Paulo, o dia 12 de junho de 2014.

§ 1º No dia referido no “caput” deste artigo, deverão funcionar as unidades públicas municipais cujas atividades não possam sofrer solução de continuidade, podendo, nas demais, a critério dos titulares dos respectivos órgãos, ser instituído regime de plantão, nos casos julgados necessários.

§ 2º Não haverá feriado para serviços e atividades essenciais definidos no art. 10 da Lei Federal n° 7.783, de 28 de junho de 1989, que deverão funcionar regularmente, bem como para os seguintes estabelecimentos e atividades:

I – comércio de rua;

II – bares;

III – restaurantes;

IV – centros comerciais e shopping centers;

V – galerias;

VI – estabelecimentos culturais;

VII – pontos turísticos;

VIII – empresas na área de turismo;

IX – hotéis; e

X – empresas jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens.

Art. 2º Fica suspensa a aplicação do disposto no art. 1° da Lei n° 12.402, de 3 de julho de 1997, e no art. 1º da Lei nº 14.726, de 15 de maio de 2008, nos dias de realização de partidas de futebol da Copa do Mundo FIFA 2014 no Município de São Paulo.

Art. 3º Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 23 de maio de 2014, 461º da fundação de São Paulo.

FERNANDO HADDAD, PREFEITO

FRANCISCO MACENA DA SILVA, Secretário do Governo Municipal

Publicada na Secretaria do Governo Municipal, em 23 de maio de 2014.

**DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

**29/05/2014**

**Portaria MTE nº 768/2014-DOU: 29.05.2014**

*Aprova instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados.*

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição e tendo em vista o disposto no artigo 1º da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965 e no art. 24 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro 1990,

Resolve:

Art. 1º Aprovar instruções para a prestação de informações pelo empregador, relativas a movimentações de empregados, para fins do:

I - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965;

II - Seguro-Desemprego, nos termos do art. 7º, inciso I, e art. 24 da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 2º O Aplicativo do CAGED Informatizado - ACI deve ser utilizado para gerar e ou analisar o arquivo do CAGED, pelas empresas nas quais tenha ocorrido movimentação de empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 1º O arquivo gerado deve ser enviado ao MTE via Internet. A cópia do arquivo, o recibo de entrega e o Extrato da Movimentação Processada, devem ser mantidos no estabelecimento a que se referem, pelo prazo de 5 anos a contar da data do envio, para fins de comprovação perante a fiscalização do trabalho.

§ 2º O Extrato da Movimentação Processada estará disponível para impressão, na Internet, após o dia 20 de cada mês no endereço www.mte.gov.br, opção CAGED.

§ 3º Art. 2º As empresas que possuem mais de um estabelecimento devem remeter ao MTE arquivos específicos a cada estabelecimento.

Art. 3º É obrigatória a utilização de certificado digital válido, padrão ICP Brasil, para a transmissão das informações de que trata o art. 1º, por todos os estabelecimentos que possuam vinte empregados ou mais no primeiro dia do mês de movimentação.

Parágrafo único. As declarações poderão ser transmitidas com o certificado digital de pessoa jurídica, emitido em nome do estabelecimento, ou com certificado digital do responsável pela entrega da declaracão, sendo este o e-CPF ou o e-CNPJ.

Art. 4º As informações prestadas fora do prazo deverão ser declaradas obrigatoriamente com a utilização de certificado digital válido.

Art. 5º As informações de que trata o inciso I do art. 1º desta Portaria deverão ser prestadas ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE até o dia sete do mês subsequente àquele em que ocorreu a movimentação de empregados.

Art. 6º Para os fins a que se refere o inciso II do art. 1º, as informações relativas a admissões deverão ser prestadas:

I - na data de início das atividades do empregado, quando este estiver em percepção do Seguro-Desemprego ou cujo requerimento esteja em tramitação;

II - na data do registro do empregado, quando o mesmo decorrer de ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.

§ 1º As informações a que se refere este artigo suprirão os fins referidos no inciso I do art. 1º, o que dispensará a obrigação a que se refere o art. 5º, relativamente às admissões informadas.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego disponibilizará, em seu sítio na Internet, a situação do trabalhador relativa ao Seguro-Desemprego, para consulta pelo empregador e pelo responsável designado por este.

Art. 7º O empregador que não prestar as informações no prazo previsto nos arts. 5º e 6º, omitir informações ou prestar declaração falsa ou inexata, ficará sujeito às multas previstas nas leis de números 4.923, de 1965 e 7.998, de 1990.

Parágrafo único. Além das penalidades administrativas, os responsáveis por meios fraudulentos na habilitação ou na percepção do Seguro-Desemprego serão punidos civil e criminalmente, nos termos da lei.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor no prazo de sessenta dias da data de sua publicação.

Art. 9º Revogam-se as Portarias nº 235, de 14 de março de 2003 e a Portaria nº 2.124, de 20 de dezembro de 2012.

MANOEL DIAS

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**07/05/2014**

**NÃO INCIDE FGTS SOBRE ASSISTÊNCIA MÉDICA OFERECIDA A EMPREGADOS**

Por não possuir natureza salarial, o benefício de assistência médica oferecido diretamente pelo empregador não sofre incidência de contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Esse foi o entendimento aplicado pela Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ), em julgamento de recurso especial interposto pela Fazenda Nacional.

Acórdão do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (TRF3) deu provimento a embargos em execução fiscal, apresentados pelo Instituto Metodista de Ensino Superior, para afastar a incidência do encargo sobre o benefício de assistência médica.

No recurso ao STJ, a Fazenda sustentou, em síntese, que o artigo 458, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) leva à conclusão de que, além do pagamento em dinheiro, integram a remuneração as prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou de costume, fornece ao empregado.

Alegou ainda que, levando-se em conta o disposto nos artigos 15 da Lei 8.036/90, 457 e 458 da CLT, não há dúvida de que o FGTS deve incidir sobre o benefício de assistência médica, “visto que se trata de prestação in natura, fornecida em caráter habitual aos empregados”.

Auxílio-alimentação

O relator, ministro Humberto Martins, não acolheu os argumentos da Fazenda. Ele citou precedentes do STJ sobre o pagamento in natura do auxílio-alimentação, nos quais foi afastada a contribuição para o FGTS, e concluiu que o mesmo raciocínio deveria ser aplicado ao caso.

“A mesma lógica jurídica deve ser utilizada para o caso dos autos. Isso porque, conforme se extrai da leitura do artigo 458, parágrafo 2º, inciso IV, da CLT, a assistência médica prestada diretamente pelo empregador não é considerada salário”, disse Martins.

Humberto Martins foi acompanhado de forma unânime pelos ministros da Segunda Turma.

Esta notícia se refere ao processo: REsp1402372 http://dlvr.it/5brqWm

FONTE: Superior Tribunal de Justiça, 07/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**09/05/2014**

**Empresa indenizará empregado por anotar atestados médicos na carteira de trabalho**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a Cencosud Brasil Comercial Ltda. a pagar R$ 5 mil de indenização por dano moral a um empregado por ter anotado, na sua carteira de trabalho, os atestados médicos apresentados para justificar faltas ao trabalho. Para a Turma, o ato da empresa ultrapassou os limites do artigo 29, caput, da CLT, que proíbe o empregador de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado na carteira de trabalho.

"Associado apresentou justificativa de ausência através de atestado médico de 8 dias" foi a expressão anotada pela empresa que, segundo o empregado, "maculou" sua carteira. Demitido sem justa causa após dois anos de trabalho como ajudante de depósito, ajuizou ação e pediu indenização por danos morais de 40 salários mínimos.

Em contestação, a empresa alegou que as anotações não foram desabonadoras, pois os novos empregadores concluiriam que o empregado justifica suas faltas, o que a seu ver seria benéfico para sua imagem.

O juízo de primeiro grau afastou qualquer efeito prático e legal nessas anotações. Ao contrário, entendeu que a empresa tentou prejudicar o empregado quanto à obtenção de futuros empregos. Por entender evidente o prejuízo do empregado, condenou a Cencosud a pagar-lhe R$ 5 mil de indenização.

A sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE), para o qual as anotações não configuraram ato ilícito por parte da empresa. O empregado recorreu então ao TST, sustentando que o único objetivo das anotações foi o de desabonar sua conduta.

Para o relator do caso no TST, ministro José Roberto Freire Pimenta, ao fazer a anotação, a Cencosud atentou contra o direito de personalidade do trabalhador, sendo devida a indenização por danos morais, nos termos do artigo 927 do Código Civil. "Embora a apresentação de atestado médico se trate de exercício de direito do empregado para justificar sua falta ao trabalho, não se pode desconsiderar o fato de que sua anotação na carteira de trabalho possa, no futuro, prejudicar nova contratação", afirmou, "principalmente se se considerar que a anotação desse evento na carteira não se mostra razoável nem necessária, só podendo ser interpretada como forma de pressão ou de retaliação por parte de seu empregador".

O ministro assinalou que a CTPS é documento apto para registro do contrato de emprego e da identificação e qualificação civil, e reflete toda a vida profissional do trabalhador. Assim, a prática da empresa de se utilizar da carteira de trabalho do empregado "não para anotar informação importante para sua vida profissional, e sim para registrar as ausências ao trabalho, mesmo que justificadas por atestado médico, acaba por prejudicar eventual oportunidade de emprego".

O relator observou ainda que o entendimento predominante no Tribunal, é o de que, havendo norma específica que não permite ao empregador fazer anotações desabonadoras na carteira de trabalho, o registro de atestados médicos caracteriza dano à privacidade do empregado, sendo devido o pagamento de indenização. Nesse sentido citou alguns julgados do Tribunal.

A decisão foi por maioria, vencido o ministro Renato de Lacerda Paiva, que não conhecia do recurso.

( RR-687-71.202.5.20.0002 )

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, por: Lourdes Côrtes e Carmem Feijó, 09/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**09/05/2014**

**GOVERNO DIVULGA NOVOS PRAZOS PREVISTOS PARA O ESOCIAL**

Após inúmeros questionamentos sobre os prazos para implantação do eSocial, a Federação Nacional das Empresas de Informática (Fenainfo) entrou em contato com o Coordenador Geral de Sistemas de Fiscalização da Receita Federal, Daniel Belmiro, e o representante do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), José Alberto Maia, que informaram os novos prazos que o Governo está trabalhando para o eSocial.

De acordo com o novo cronograma, nas próximas semanas serão divulgados o Manual de Orientação do eSocial com o leiaute versão 1.2. e o Manual de especificação técnica dos arquivos .xml para envio.

A previsão da Receita Federal é que seis meses após a divulgação da nova versão do leiaute aconteça à disponibilização e acesso ao ambiente de testes para envio dos arquivos do eSocial. Já o envio dos arquivos do eSocial para as empresas irá realmente ficar para 2015, já que a previsão é que só ocorra seis meses após a disponibilização do ambiente de testes.

FENACON DISCUTE ESOCIAL NA RECEITA

O Diretor Político Parlamentar da Fenacon, Valdir Pietrobon, esteve reunido com o coordenador geral do eSocial, Daniel Belmiro, para tratar de problemas com a aplicação do eSocial. O encontro aconteceu na tarde de quinta-feira (08) e teve como objetivo discutir algumas preocupações com respeito às micro e pequenas empresas.

Na oportunidade foi entregue ofício com preocupações e sugestões operacionais, no intuito de contribuir com o sucesso do programa. Dentre as sugestões apresentadas se destacam: a aplicação de multas somente após o prazo de um ano, contados da data em que efetivamente o sistema estiver em pleno funcionamento; disponibilização de módulo de sistema simplificado para micro e pequenas empresas; e o uso do CPF na identificação dos funcionários, ao invés do PIS, considerando a (real) possibilidade de duplicidade de cadastro.

Além disso, no ofício foi apresentado uma sugestão com novo cronograma de prazos para viabilização do eSocial, conforme abaixo:

- Empresas Públicas em geral: a partir de janeiro de 2015;

- Empresas Privadas com mais de 500 empregados: a partir de março de 2015;

- Empresas Privadas com 100 e até 499 empregados: junho de 2015;

- Empresas Privadas optantes por regimes tributários diferentes do Simples (Presumido/Real/Arbitrário) que tenham de 0 a 99 empregados: a partir de setembro de 2015;

- Micro e Pequenas Empresas: janeiro de 2016;

- MEI, Produtor Rural e empregado doméstico: março de 2016.

O documento enfatizou, ainda, que esse cronograma será viável apenas se o sistema estiver no ar dentro dos próximos 60 dias.

Pietrobon avaliou a reunião de maneira positiva e destacou a verdadeira intenção da Fenacon, ao apresentar o ofício. “Nosso objetivo é contribuir com a viabilidade do eSocial. Por isso, trouxemos essas proposta de aperfeiçoamento”, afirmou Pietrobon.

Encontro - no próximo dia 21 de maio será realizado o Encontro do eSocial, para esclarecimentos e debate do projeto com representantes das Entidades Representativas, Sociedade Empresarial e do Governo. A expectativa é de que todas essas questões sejam definidas. Para mais informações sobre o encontro clique aqui.

FONTE: FENAINFO e FENACON, 09 e 12/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**12/05/2014**

**Empresas se preparam para os dias de Copa**

Se a torcida pela seleção brasileira já muda o funcionamento do país quando a Copa do Mundo acontece em outros continentes, é de se esperar que neste ano o evento movimente o Brasil de um jeito inédito a partir de 12 de junho. Para muitas empresas, a preparação para atravessar esse período exige cuidado especial para mitigar a perda de produtividade e, ainda assim, garantir que os funcionários - e torcedores - consigam aproveitar o momento.

Para o gerente da consultoria em gestão Hay Group, Elton Moraes, a concentração de empresas em cidades-sede da Copa, como São Paulo e Rio de Janeiro, adiciona um receio com questões de infraestrutura a preocupações comuns a outras Copas, como a melhor forma de usar o evento dentro da companhia junto aos funcionários. Em sua opinião, parte das organizações ainda tem dúvidas sobre como o Mundial vai influenciar a produtividade do ano. O desafio se mostra maior considerando que quase um terço das companhias apresentou resultados abaixo do esperado em 2013, segundo pesquisa do Hay Group publicada no Valor na semana passada.

Práticas como uso de plantão e instalação de telões nas fábricas para transmissão dos jogos são algumas estratégias que ajudam a driblar esse risco. Segundo levantamento da Robert Half com cem empresas, nos dias em que a seleção brasileira entrar em campo, 39% farão os funcionários assistirem à partida na companhia, 34% trabalharão meio período e 24% darão o dia inteiro de folga. Já 18% vão oferecer a opção de trabalhar de casa e outros 18% não pretendem mudar a rotina. As respostas foram de múltipla escolha, de acordo com a política adotada em diferentes departamentos.

Na multinacional do setor de carnes JBS, a diretora de RH corporativo, Verônica Coelho, afirma que essas decisões ficarão a cargo das divisões. A expectativa, porém, é usar sistemas de turnos para garantir que a produção não pare durante as partidas em dias de semana. "Trabalhamos com produtos perecíveis e nosso longo prazo é depois de amanhã", explica.

A fábrica da produtora de chocolates Mars, localizada em Guararema, no interior do Rio de Janeiro, terá telão instalado para que os funcionários possam assistir aos jogos do Brasil e voltar à produção em seguida. "Estamos com a capacidade no limite e não podemos perder produtividade", ressalta a diretora de recursos humanos, Simone Morato Karpinskas. De acordo com ela, a empresa já vem se preparando ao longo do ano para adiantar a produção na medida do possível. No escritório administrativo, o plano é liberar os funcionários uma hora e meia antes das partidas.

"Não dá para esperar produtividade em dia de Copa", diz a diretora de recursos humanos das Lojas Marisa, Marilia Parada. A empresa, que fechará as lojas durante os jogos do Brasil, já espera sofrer um pouco com vendas, principalmente em cidades que podem ter dificuldades com manifestações. A diretora afirma, contudo, que isso já foi considerado no planejamento do ano. No escritório, em São Paulo, a previsão é liberar os funcionários ao meio-dia.

Ainda assim, Marilia espera que o clima seja positivo. "Vamos manter a loja atrativa e fazer desse um mês divertido, animado, até porque isso reflete no atendimento", diz. As unidades serão decoradas com tema da Copa e vídeo-aulas foram distribuídas para que os vendedores tenham conhecimento mínimo de inglês ao interagir com turistas estrangeiros.

Além do medo de perder a produtividade, Moraes, do Hay Group, enfatiza que neste ano há também o risco de manifestações contrárias ao evento acontecerem em locais que reúnem sedes de empresas, como a Avenida Paulista, em São Paulo. Como a mobilidade urbana deve ser afetada, algumas companhias já planejam que funcionários com necessidade de deslocamento até clientes trabalhem de forma remota.

O vice-presidente de desenvolvimento humano e organizacional da fabricante de bebidas Brasil Kirin, Américo Garbuio Júnior, conta que a empresa se organizou para evitar viagens dos funcionários durante o período em razão da alta nas passagens aéreas. "Sempre liberamos os funcionários em jogos do Brasil para que possam aproveitar o momento. Em posições que não permitem isso, vamos transmitir o jogo na empresa", diz. Além de ter incluído a possível perda de produtividade decorrente das paradas no planejamento do ano, a companhia preparou uma equipe para mitigar o risco de situações não previsíveis, como manifestações. "As pessoas estarão consumindo o produto e é preciso pensar na logística", diz.

Para Moraes, do Hay Group, um ponto fundamental na preparação das organizações para o período da Copa é ter uma comunicação clara com os funcionários. "Se as definições forem passadas em cima da hora, o funcionário poderá ficar mais perdido do que engajado", diz. Nesse aspecto, saem na frente as companhias que já mantêm uma relação de transparência entre chefia e empregados. "O que gera produtividade é a clareza do que a pessoa precisa desenvolver. Se isso não vem sendo trabalhado, o desafio fica ainda maior", diz.

É importante também trazer um pouco da animação que o Mundial deve gerar no público para dentro da empresa. "É possível aproveitar o evento para fazer com que os funcionários se engajem com os valores da companhia", diz Moraes. De fato, a maioria (52%) dos participantes da pesquisa da Robert Half acha que o impacto do calendário da Copa será positivo na motivação dos funcionários. Outros 20% não esperam impacto algum e 23% acham que as consequências serão negativas.

Na Suzano Papel e Celulose, o bom desempenho financeiro no ano passado rendeu ingressos para jogos da Copa como forma de recompensa. Os funcionários foram incentivados a participar dos sorteios da Fifa sabendo que, se ganhassem o direito a comprar ingressos, teriam o valor de duas entradas reembolsado e a passagem de avião e hospedagem pagas pela empresa, caso não morassem na cidade-sede. Ao todo, 36 funcionários - 69 pessoas, quando incluídos os acompanhantes - conseguiram ingressos.

"Como a empresa está espalhada pelo Brasil, foi possível dar a chance para pessoas que moram em localidades remotas visitarem os centros", diz Cristiane Malfatti, gerente de comunicação corporativa. O benefício também foi aberto para colaboradores de fora - um argentino que trabalha na subsidiária do país e um brasileiro que atua na Suíça viajarão com passagem paga ao Brasil para assistir a jogos, com acompanhante.

O Mercado Livre está preparando uma série de ações para trazer a Copa para dentro dos escritórios do site de compras e vendas, que tem origem argentina. Além de decoração temática, a gerente sênior de RH, Helen Menezes, afirma que será distribuído um "kit torcedor" com corneta, óculos coloridos e pintura para o rosto. Além disso, a empresa preparou um bolão on-line para os funcionários de todos os países. Os dez que acertarem mais resultados levarão uma camiseta oficial da sua seleção de escolha e um valor para compras no próprio site. Também será promovida uma competição com perguntas sobre fatos da Copa, que irá premiar os ganhadores com brindes como bolas oficiais da Fifa.

Para dias de jogos, será montada uma estrutura interna com comida, "porque a operação não para", ressalta Helen. Se a função permitir, os funcionários que trabalham por regime de metas e têm horário flexível poderão assistir aos jogos de casa. Alguns profissionais de outros países, inclusive, pretendem viajar ao Brasil durante o evento e poderão trabalhar do escritório daqui, sem a necessidade de tirar férias.

Na percepção de Helen, o momento é positivo. "Existe uma motivação que é compartilhada com colegas com quem normalmente não se tem muito contato", diz. Um exemplo é a costumeira reunião de grupos para trocar figurinhas do álbum da Copa. Mesmo antes do início do Mundial, esse clima já toma conta do ambiente corporativo.

Em uma reunião recente em que gestores de todos os 13 países participaram via videoconferência, a equipe do Brasil - incluindo os argentinos que trabalham aqui - apareceu vestindo a camisa da seleção brasileira como forma de "provocar" os hermanos do resto da América Latina. "O CEO da empresa, que é argentino, já disse que vai vestir a camisa da seleção se o Brasil ganhar", diz Helen.

FONTE: Valor Econômico, por: Letícia Arcoverde, 12/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**13/05/2014**

**Prazo do eSocial ainda provoca reclamações**

O Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), projeto do governo federal que vai unificar as obrigações sobre qualquer forma de trabalho contratada no Brasil, continua gerando discussão e dúvidas entre empresários e especialistas. O sistema de prestação de contas trabalhistas tem encontrado resistência do empresariado que ainda não está confortável com os prazos para sua implantação.

Em março deste ano, a Receita Federal atendeu ao pleito do empresariado e estendeu até o próximo mês de outubro o período para as empresas com lucro real (ou faturamento anual superior a R$ 78 milhões) começarem a transmitir suas informações online. Outros contribuintes devem iniciar a prestação de contas ao Fisco, pelo sistema, somente em janeiro de 2015.

Apesar do prazo maior para adaptação, a previsão ainda é de que o eSocial vai acarretar em expressivo aumento de custos. A preocupação também gira em torno da possibilidade de aumento das autuações. Segundo especialistas, a percepção geral é de que, embora o sistema tenha o objetivo de facilitar o envio de informações e trazer mais clareza à prestação de contas, em um primeiro momento as empresas terão que ampliar suas equipes de Recursos Humanos, Fiscal e Jurídico, promover treinamentos e revisar a legislação para não cometer erros que possam levar a autuações do Fisco.

Nesse sentido, o Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado de São Paulo (Sescon-SP) concluiu recentemente um manifesto, que será encaminhado ao governo, alertando para o fato de que a nova exigência vai na contramão da simplificação, tendo em vista que indica aumento expressivo de novos procedimentos e obrigações fiscais.

O documento surgiu a partir conversa com o ministro da Secretaria da Micro e Pequena Empresa (Semp), Guilherme Afif Domingos, que tem defendido que o eSocial é na verdade o e-Fiscal por exigir a digitalização de uma série de informações, inviável para aqueles empreendimentos de menor porte.

De acordo com o sindicato e entidades que compõem o Fórum Permanente em Defesa do Empreendedor, o pedido de adiamento da vigência do eSocial visa, em um primeiro momento, ampliar e dar publicidade às discussões sobre a nova proposta de escrituração digital, com elaboração de um cronograma de transição que não gere desequilíbrios, especialmente para micro e pequenas empresas.

"Acreditamos nos objetivos do projeto, que se propõe a trazer transparência e segurança nas relações entre a administração pública, empregados e empregadores, porém repudiamos qualquer mudança e imposição que gere aumento de obrigações, trabalho e custos para os contribuintes", destaca o presidente do Sescon-SP, Sérgio Approbato Machado Júnior.

A advogada Camila Borel, do Martinelli Advocacia Empresarial, acredita que as reivindicações são reflexos da falta de maturação do sistema. "Isso foi aberto ao público com muita imaturidade. O governo ainda não tem um layout pronto", disse.

Na visão da especialista, o eSocial terá impacto maior nas empresas de menor porte e naquelas com um Recursos Humanos enxuto, uma vez que com o advento do sistema o nível de informação será bem mais abrangente. "Atualmente, o tipo de informação que se presta é bastante simplificado, mas com a implantação do sistema informatizado o nível de comunicação será bem mais abrangente", avalia Camila Borel.

Diante dessas reinvindicações, a Receita Federal garantiu, no mês passado, a criação de um módulo simplificado do eSocial para micro e pequenas empresas, um canal no YouTube com vídeos de orientação e assegura que o mecanismo digital poderá servir para os empresários avaliarem a redução do curso das despesas, atualmente, contraídas para o envio de informações previdenciárias e trabalhistas. A versão simplificada será elaborada por meio de uma parceria entre o governo e o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

Perfil

De acordo com a Receita Federal, apenas 700 mil micro e pequenas empresas terão de comprar certificado digital para transmitir essas informações. Esse instrumento é exigido das empresas que possuem mais de sete empregados registrados.

Com mais de 1.600 informações ou campos diferentes, distribuídos em 44 tipos de arquivos XML, para preencher o novo sistema de prestação de contas será necessário organizar o trabalho de várias áreas como Recursos Humanos, segurança e medicina do trabalho, gestão de contratos, assuntos jurídicos e administração financeira, incluindo a contabilidade e a área fiscal.

FONTE: Diário do Comércio, Indústria e Serviços, por: Vanessa Stecanella, 13/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**15/05/2014**

**Negado recurso de supermercados sobre trabalho em feriados**

A 2ª Câmara do TRT-15 negou provimento ao recurso de duas empresas do ramo de supermercados, e ainda rejeitou a nulidade processual alegada pelo Ministério Público do Trabalho, em uma ação trabalhista movida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de São Carlos e Região contra doze empresas do mesmo ramo, pedindo o cumprimento do artigo 70 da CLT, que veda o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos.

O Ministério Público do Trabalho pediu a nulidade de todo o processado, uma vez que não foi intimado para atuar desde o início da ação, como previsto no artigo 5º, § 1º, da Lei 7.347/85. O relator do acórdão, desembargador José Otávio de Souza Ferreira, afirmou que "a ausência de intimação do Ministério Público para intervir em primeira instância foi suprida através do parecer fundamentado, oportunidade em que pôde se manifestar sobre as questões controvertidas nos autos, de sorte que nenhum prejuízo acarretou à defesa da lei e do interesse público". O acórdão ressaltou ainda que "é controvertida a obrigatoriedade de o Ministério Público intervir nas ações promovidas por sindicatos, como substituto processual, na defesa dos interesses dos integrantes das respectivas categorias".

Duas das doze empresas, inconformadas com a decisão do Juízo da Vara do Trabalho de Porto Ferreira, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados, recorreram, alegando, ambas, basicamente, a ilegitimidade ativa do sindicato autor e, no mérito, sustentando "a perda de objeto da ação, diante de previsão coletiva para o trabalho nos feriados", o que confirmaria a "autorização legal para o trabalho em tais dias".

O acórdão, no que se refere à ilegitimidade do sindicato, levantada pelos recorrentes, afirmou que "a jurisprudência do TST, após pronunciamento do STF acerca do art. 8º, III, da Constituição Federal, é no sentido de que o sindicato tem legitimidade ampla para atuar como substituto processual em ações que busquem a tutela de direitos e interesses individuais homogêneos", e acrescentou que a "homogeneidade deve ser analisada não apenas sob a ótica da origem dos direitos vindicados – as convenções coletivas de trabalho –, mas também com base na semelhança das situações dos empregados substituídos". O colegiado esclareceu ainda que, no contexto dos direitos homogêneos, "a abstenção de exigir o trabalho dos empregados atuais e futuros dos réus, nos dias feriados, configura direito individual homogêneo, pois tem origem comum e não está condicionada a nenhum requisito individual e específico de cada um dos trabalhadores". E concluiu pela "legitimidade ativa do sindicato, que atua na defesa dos direitos metaindividuais dos trabalhadores".

Quanto à perda de objeto, o colegiado ressaltou que "a convenção coletiva da categoria para o período 2011/2012, assinada sete dias após o ajuizamento desta ação, que autoriza a convocação dos empregados para trabalhar nos feriados, não implicou a perda de objeto desta demanda, pois o pedido versou não apenas sobre a abstenção de exigir o labor no feriado do dia 15.11.2011 (tutela antecipada concedida), mas também em todos os demais feriados que vierem a ocorrer, salvo mediante expressa autorização em negociação coletiva". O acórdão destacou também que a negociação coletiva informada nos autos "tem vigência temporária, e suas cláusulas podem ser alteradas em futura negociação".

As recorrentes pediram a reforma da sentença, baseadas na Lei 11.603/07, que acrescentou o art. 6º-A à Lei 10.101/2000, dispondo sobre o trabalho em feriados no comércio em geral. Segundo defenderam, a nova lei "não revogou e não pode se sobrepor à Lei 605/49 e ao Decreto 27.048/49, que autorizam aos supermercados o direito permanente de funcionarem em feriados". As empresas ressaltaram que "o direito concedido aos supermercados e a outras atividades, leva em conta o interesse público ou as peculiaridades de cada empresa, sem a necessidade de autorização mediante convenção coletiva".

Para o colegiado, porém, a norma em discussão "claramente condicionou o funcionamento de estabelecimentos comerciais em geral à prévia autorização por norma coletiva, além da observância da legislação municipal, estando incluídos nessa norma os supermercados", e concluiu que "o trabalho em feriados somente é permitido se houver autorização estipulada em convenção coletiva de trabalho, com a observância da legislação municipal".

( 0001240-52.2011.5.15.0048 )

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região Campinas, por: Ademar Lopes Júnior, 15/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**19/05/2014**

**REPERCUSSÃO GERAL: STF DISCUTIRÁ CONCEITO DE ATIVIDADE-FIM EM CASOS DE TERCEIRIZAÇÃO**

A fixação de parâmetros para a identificação do que representa a atividade-fim de um empreendimento, do ponto de vista da possibilidade de terceirização, é o tema discutido no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 713211, que teve repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal. O relator da matéria, ministro Luiz Fux, ressaltou que existem milhares de contratos de terceirização de mão de obra nos quais subsistem dúvidas quanto a sua licitude, tornando necessária a discussão do tema.

No ARE 713211, a Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra) questiona decisão da Justiça do Trabalho que, em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Extrativas de Guanhães e Região, foi condenada a se abster de contratar terceiros para sua atividade-fim.

A ação civil teve origem em denúncia formalizada em 2001 pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Extração de Madeira e Lenha de Capelinha e Minas Novas relatando a precarização das condições de trabalho no manejo florestal do eucalipto para a produção de celulose. Fiscalização do Ministério do Trabalho em unidades da Cenibra no interior de Minas Gerais constatou a existência de contratos de prestação de serviços para as necessidades de manejo florestal (produção de eucalipto para extração de celulose). Ao todo foram identificadas 11 empresas terceirizadas para o plantio, corte e transporte de madeira, mobilizando mais de 3.700 trabalhadores.

A condenação, imposta pela Justiça do Trabalho da 3ª Região (MG), foi mantida em todas as instâncias da Justiça trabalhista. No recurso ao STF, a empresa alega que não existe definição jurídica sobre o que sejam exatamente, “atividade-meio” e “atividade-fim”. Sustenta ainda que tal distinção é incompatível com o processo de produção moderno. Assim, a proibição da terceirização, baseada apenas na jurisprudência trabalhista, violaria o princípio da legalidade contido no inciso II do artigo 5° da Constituição Federal.

Repercussão geral

Em sua manifestação, o ministro Luiz Fux observou que o tema em discussão – a delimitação das hipóteses de terceirização diante do que se compreende por atividade-fim – é matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar. A existência de inúmeros processos sobre a

matéria poderia, segundo ele, “ensejar condenações expressivas por danos morais coletivos semelhantes àquela verificada nestes autos”.

O entendimento do relator pelo reconhecimento da repercussão geral do tema foi seguido, por maioria, em deliberação no Plenário Virtual da Corte.

FONTE: Supremo Ttribunal Federal, 19/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/05/2014**

**Estabilidade sindical não se aplica para quem exerce cargo de confiança.**

Após intenso debate, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) entendeu, por maioria de votos, que a estabilidade sindical é incompatível com função de confiança. A discussão se deu em processo movido por um membro da diretoria do Senalba (Sindicato dos Empregados em Entidades Culturais, Recreativas, de Assistência Social de Orientação e Formação Profissional) no Estado do Piauí, demitido do cargo de superintendente do Sescoop (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo).

O relator dos embargos do Sescoop, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, destacou que a 6ª Turma do Tribunal havia deferido a reintegração do empregado, mesmo reconhecendo a incompatibilidade entre a estabilidade sindical e a função de confiança exercida por ele. De acordo com a Turma, se por um lado a empresa não está obrigada a manter em função de confiança empregado eleito como dirigente sindical, por outro, quem detém estabilidade sindical não pode ser dispensado, sob pena de ofensa ao artigo 8º, inciso VIII, da Constituição da República.

Amaro informou que a decisão da turma decidiu ponderar valores e converter a reintegração em indenização pelo tempo restante da estabilidade sindical, tomando como parâmetro salário condizente com o primeiro cargo efetivo mais elevado na empresa. Mas, no seu entendimento, a conversão é incompatível, uma vez que o empregado nunca exerceu outra função na instituição além do cargo de confiança típico.

Ele também esclareceu que a função de livre nomeação alicerça-se no elemento de fidúcia (confiança), de maneira que, quando esta cessa, torna-se impraticável a manutenção do vínculo de emprego.

Reconhecer a garantia empregatícia, mesmo que decorrente de estabilidade sindical assegurada na Constituição, nessa situação, "implicaria a perpetuação do trabalhador que exerce função de confiança", o que afronta o artigo 499 da CLT, afirmou.

Para o relator, não houve violação ao preceito constitucional, uma vez que a incompatibilidade reflete-se, como reconhecido na própria decisão da Turma, na determinação de reintegração em cargo na empresa nunca exercido pelo empregado. "Nem mesmo a ordem internacional relega ao esquecimento a necessidade de harmonizar a proteção do representante sindical com o funcionamento da empresa e o exercício do poder diretivo, no qual se insere a nomeação para o exercício de cargo de confiança", afirmou, citando a Convenção 135 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), relativa à proteção dos representantes dos trabalhadores.

Assim, o relator deu provimento aos embargos da empresa para restabelecer a sentença que julgou improcedente o pedido de reintegração do empregado. Sua decisão foi seguida pela maioria.

Divergência

Entendendo que o empregado tem direito à proteção constitucional, uma vez que pôde exercer o cargo de dirigente sindical mesmo ocupando o cargo de confiança, ficaram vencidos os ministros Alexandre Agra Belmonte (que abriu a divergência), Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Lelio Bentes Corrêa.

Ao concluir a votação, o presidente do TST e da SDI-1 (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais), ministro Barros Levenhagen, manifestou que seria estranho assegurar a estabilidade a empregado que foi admitido para o cargo de confiança sem nunca ter exercido o cargo efetivo, quando se diz que são incompatíveis entre si. O presidente observou que, caso a dispensa tenha decorrido de alguma retaliação eventual contra o representante sindical, seria admissível, então, uma indenização por dano moral, mas não abrir a tese de que o artigo 8º da Constituição pode ser aplicado indistintamente.

( RR-112700-89.2008.5.22.0004 | Fase atual: E-ED )

FONTE: Última Instância, 20/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**20/05/2014**

**eSOCIAL: Comitê Gestor Estima implantação do eSocial para 2015**

O Comitê Gestor do eSocial publicou comunicado informando que a previsão de implantação da nova escrituração digital será alterada. Com isso, a obrigatoriedade de seu uso ficará apenas para 2015.

A estimativa é de que a entidade divulgue, nos próximos meses, os manuais com dados necessários para que as empresas-piloto desenvolvam programas para transmissão da escrituração. Seis meses após a publicação dos manuais, deve ser disponibilizado o ambiente de testes para envio das primeiras informações do eSocial. Após mais seis meses, a nova escrituração se torna obrigatória para empresas com faturamento anual acima de R$ 3,6 milhões.

COMUNICADO

Em função da não disponibilização do pacote completo de informações necessárias para adaptação e desenvolvimento das empresas ao eSocial, da publicação de notícias que divulgam preocupação com o cronograma estimado para entrada em obrigatoriedade do eSocial, pela insegurança na preparação dos empresários e em função de pleitos formulado por diversas entidades solicitando prorrogação do prazo estimado, informamos às empresa piloto que o Comitê Gestor do eSocial modificou a previsão de implantação do eSocial, usando uma nova metodologia baseada na contagem de prazo a partir da publicação da documentação definitiva do projeto:

Publicação do pacote de manuais do eSocial: Manual de Orientação do eSocial versão 1.2 (MOS), Controle de alterações e Manual de especificação técnica do XML versão 1.0

Previsão: Em breve (maio ou junho/2014) 6 meses após a publicação da versão 1.2 do MOS – Disponibilização do ambiente de testes contendo Eventos Iniciais e Eventos não periódicos 6 meses após da disponibilização do ambiente de testes – Obrigatoriedade para empresas grandes e médias (com faturamento anual superior à R$ 3.600.000,00 no ano de 2014)

Cordialmente,

Daniel Belmiro Fontes

Coordenador de Sistemas da Atividade Fiscal

Coordenação-Geral de Fiscalização

Encontro define novo cronograma para o eSocial

FONTE: CRC RS, 20/05/2014 e FENACON Notícias, 22/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**21/05/2014**

**TST delibera conversão de orientações jurisprudenciais em súmulas**

O Tribunal Superior do Trabalho deliberou, em sessão extraordinária do Tribunal Pleno realizada nesta segunda-feira (19), a conversão de diversas orientações jurisprudenciais em súmulas e o cancelamento de outros verbetes. As alterações são as seguintes:

- alteração da redação do item II da Súmula 262;

- conversão em súmula, sem alteração de redação, das OJs 372, 386, 390, 404, 406 e 414 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1);

- conversão em súmula, com alteração de redação, das OJs 4, 353, 373, 387 e 405 da SDI-1;

- conversão das OJs 294 e 295 da SDI-1 em Orientações Jurisprudenciais Transitórias, com modificações de redação.

As propostas foram apresentadas pela Comissão de Jurisprudência do TST.

Confira a íntegra da Resolução 194/2014, que aprovou as alterações

(http://www.tst.jus.br/documents/10157/bd9d63aa-6972-41ac-ac88-7288fea93d7f).

O Tribunal Pleno do TST é constituído pelos 27 ministros da Corte e precisa da presença de, no mínimo, 14 julgadores para funcionar. Entre suas atribuições está a aprovação de emendas ao Regimento Interno, a eleição da direção do Tribunal, a escolha de nomes que integrarão listas para vagas de ministro do TST, a decisão sobre disponibilidade ou aposentadoria de ministro do Tribunal por motivo de interesse público, a manifestação oficial sobre propostas de alterações da legislação trabalhista (inclusive processual), a declaração de inconstitucionalidade de lei ou de ato normativo do poder público, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula ou de precedente normativo e o julgamento dos Incidentes de Uniformização de Jurisprudência (IUJ).

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, por: Lourdes Tavares, 21/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/05/2014**

**Governo muda cronograma pela 5ª vez e eSocial fica para 2015**

O governo adiou pela quinta vez o cronograma do eSocial e jogou para 2015 a obrigatoriedade de adesão ao novo sistema. Também conhecido como folha de pagamento digital, ele unifica em um ambiente online todas as informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas que as empresas são obrigadas a enviar ao governo. Agora, a previsão é de que o sistema comece a funcionar em junho do ano que vem - primeiro, só para as grandes empresas.

O cronograma para as demais empresas ainda está em discussão, assim como as regras, que deverão ser simplificadas. No futuro, o eSocial será obrigatório para todas as empresas do País, desde os Microempreendedores Individuais.

O adiamento foi formalizado em reunião do governo com as empresas que participam da implementação do projeto e a Fenacon, entidade que representa as empresas de contabilidade. "É um projeto de primeiro mundo, mas que vai ser implementado num país de terceiro mundo. Então nós pedimos mais tempo e o governo atendeu", diz Valdir Pietrobon, diretor da Fenacon. O eSocial envolve mudanças organizacionais e na maneira como as informações circulam dentro das empresas.

O governo ainda não oficializou o novo calendário, mas a ideia é que o eSocial seja adotado de maneira gradual. Até junho deste ano deve ser lançado um manual que vai orientar a inclusão dos dados. Após isso, um ambiente de testes será disponibilizado em um prazo de até seis meses. Lá, as grandes empresas deverão começar a inserir os dados. Só após seis meses de testes é que o eSocial valerá de vez. Na prática, a obrigatoriedade virá só a partir de junho de 2015.

A implementação do eSocial foi marcada por muitas idas e vindas. Em 17 julho do ano passado, o Ato Declaratório Executivo nº 5 aprovou o leiaute do eSocial, ou seja, as regras para funcionamento do sistema, e instituiu a data de janeiro de 2014 para a adesão ao sistema. Esse prazo inicial foi adiado posteriormente, mas sem divulgação oficial, para abril deste ano. Segundo fontes, havia depois o plano de prorrogar a adesão para junho deste ano. Depois, a data foi postergada para outubro e, agora, para o meio do ano que vem.

Uma projeção conservadora da Receita Federal aponta que a arrecadação terá um incremento de R$ 20 bilhões por ano com o eSocial. Isso porque o novo sistema vai aumentar a fiscalização, ao facilitar o cruzamento de dados.

O projeto do eSocial tem participação da Receita Federal, Previdência Social, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Conselho Curador do FGTS.

FONTE: O Estado de São Paulo - Economia, por: Hugo Passarelli, 22/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**22/05/2014**

**eSOCIAL: PRAZO PARA IMPLANTAÇÃO SERÁ CONTADO APENAS APÓS PUBLICAÇÃO DA VERSÃO DEFINITIVA DO MANUAL DE ORIENTAÇÃO**

O Comitê Gestor do eSocial informa que o prazo para implantação do eSocial será contado apenas após publicação da versão definitiva do manual de orientação. A publicação desse pacote completo de informações é fundamental para o início do processo de adaptação das empresas ao projeto. Seis meses após a divulgação desse manual, as empresas começarão a inserir os eventos iniciais em um ambiente de testes. E, após mais seis meses de testes, entrará em vigor a obrigatoriedade para o primeiro grupo de empregadores, formado por empresas grandes e médias (com faturamento anual superior à R$ 3,6 milhões no ano de 2014).

O cronograma de ingresso no sistema para as pequenas e micro empresas está sendo elaborado em conjunto com as entidades representativas desses segmentos.

O Comitê Gestor do eSocial, composto por representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social, INSS, Caixa Econômica Federal e Receita Federal, está em contínua interlocução com os diversos grupos de empregadores. As equipes dessas instituições estão sendo capacitadas para prestar suporte regional e local aos usuários do sistema. Além disso, estarão disponíveis em breve para consulta no Portal do eSocial (http://www.esocial.gov.br/) vídeos de orientação, guias de “Perguntas e Respostas” e um novo manual de orientação mais claro e explicativo.

O eSocial

O eSocial abrangerá todos aqueles que contratam trabalhadores, sejam empresas de diversos portes, produtores rurais, profissionais liberais, empregadores domésticos, que utilizarão o sistema para registrar os eventos relativos às relações de trabalho. De forma simplificada, dados referentes à admissão, licenças, aviso prévio, desligamentos, remunerações e pagamentos, informações que já são obrigatoriamente prestadas por meio de diversos sistemas, passarão a ser encaminhadas por um canal único: o eSocial.

O sistema vai simplificar e racionalizar o cumprimento das obrigações previstas na legislação trabalhista, previdenciária e tributária, eliminando declarações e formulários exigidos pela

Previdência Social, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pela Caixa Econômica Federal e pela Receita Federal, tais como GFIP, RAIS, Caged, entre outros.

O aumento do controle e da qualidade das informações prestadas a essas instituições beneficiará também os trabalhadores, na medida em que garantirá maior efetividade na concessão de direitos assegurados, tais como: benefícios previdenciários, FGTS, seguro desemprego, Abono Salarial.

FONTE: RFB, 22/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**23/05/2014**

**Empresa que não depositar férias no prazo terá que pagá-las em dobro**

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) transformou em súmula uma série de decisões trabalhistas tomadas nas últimas décadas.

Isso significa que os demais tribunais deverão seguir esses entendimentos em relação à legislação, o que aumenta a garantia de direitos para os trabalhadores.

A resolução divulgada nesta quinta-feira (22) converte em súmula 11 orientações já publicadas pelo TST.

De acordo com o tribunal, não há nenhuma alteração importante em relação aos entendimentos existentes. Veja abaixo o que se tornou súmula.

Férias

Em relação ao período de férias, por exemplo, o TST esclarece que é devido o pagamento em dobro, caso a remuneração não seja depositada até dois dias antes do início do período de folga.

Jornada

Também fica definido que não tem validade qualquer cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que aumente o limite de cinco minutos antes ou no final da jornada de trabalho, limitado a dez minutos diários.

Participação no lucro

Não é necessário que o contrato de trabalho esteja em vigor na data prevista para distribuição de lucros para que o trabalhador tenha direito ao benefício.

"Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa", diz o TST.

Insalubridade

Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional.

É necessária também que a atividade esteja na relação oficial do Ministério do Trabalho.

Para os serviços de higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, é necessário pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo.

Periculosidade

Quando o pagamento de adicional de periculosidade é efetuado por decisão da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, não é necessário realização da prova técnica para comprovar existência do trabalho em condições perigosas.

FONTE: Folha de São Paulo, 23/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**24/05/2014**

**TST regulamenta funcionamento em dias de jogo da Copa do Mundo**

Nos dias em que o Brasil jogar na Copa do Mundo, o expediente do Tribunal Superior do Trabalho e o atendimento ao público externo será das 8h às 12h30. O ato que regulamenta o funcionamento da corte durante a competição foi assinado nesta sexta-feira (23/5) pelo seu presidente, ministro Barros Levenhagen.

A seleção brasileira enfrenta, na primeira fase, a Croácia no dia 12 de junho, em São Paulo, o México no dia 17, no Ceará, e Camarões no dia 23, em Brasília. Também não haverá expediente nos dias 26 e 30 de jnho, quando jogam, respectivamente, em Brasília, às 13h, Portugal e Gana; e quem for o primeiro colocado do grupo E e o segundo do grupo F.

As normas levam em conta “as dificuldades de locomoção no trânsito em função da elevada concentração de veículos circulando em horários coincidentes” e “visam minimizar transtornos nesses dias a advogados, partes e servidores”. Com informações da assessoria de imprensa do TST.

FONTE: Revista Consultor Jurídico, 24/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**24/05/2014**

**Sancionada lei que declara feriado municipal em SP a abertura da Copa**

O prefeito de São Paulo, Fernando Haddad (PT), sancionou a lei 15.996, que declara feriado municipal o próximo 12 de junho, dia da abertura da Copa do Mundo. A lei publicada neste sábado (24) no Diário Oficial do Município também suspende a restrição a bebidas em estádios nos dias de realização dos jogos da Copa do Mundo em São Paulo.

Na justificativa da proposta aprovada pela Câmara Municipal, Haddad argumentou que a instituição de feriado é necessária para atender a exigências técnicas de fluxo, circulação e segurança, e para evitar a concentração de pessoas que retornam do trabalho com aquelas que se dirigem ou voltam dos eventos.

A lei determina ainda que não haverá feriado para serviços e atividades essenciais, que deverão funcionar regularmente.

Também determina que deverão funcionar o comércio de rua, bares, restaurantes, centros comerciais e shopping centers, galerias, estabelecimentos culturais, pontos turísticos, empresas na área de turismo, hotéis, empresas jornalísticas e de radiodifusão sonora e de sons e imagens.

A lei suspende duas leis municipais em vigor que restringem a venda de bebidas alcoólicas nos estádios. Segundo a justificativa, a revogação das leis 12.402/1997 e 14.726/2008 "é imprescindível para cumprir a lei federal 12.663, de 5 de junho de 2012".

"Com base em compromisso contratual assumido com a Fifa, torna-se imprescindível ainda cumprir o disposto na lei federal 12.663, no tocante ao consumo de bebida alcóolica no interior dos estádios, motivo pelo qual há que se suspender a vedação existente por força das leis 12.402 e 14.726 nos dias de realização dos jogos em São Paulo", diz a justificativa.

Jogos da Copa em SP

Além da abertura da Copa, a Arena Corinthians vai abrigar outros três jogos da primeira fase: Uruguai x Inglaterra (dia 19 de junho), Holanda x Chile (23 de junho) e Coreia do Sul x Bélgica (26 de junho). Pelas oitavas de final, será sede da partida entre o vencedor do grupo F e o segundo colocado do grupo E, no dia 1° de julho.

A última disputa da Copa no estádio de São Paulo ocorrerá nas semifinais, no dia 8 de julho, entre o vencedor do jogo 59 e o vencedor do jogo 60.

FONTE: G1 São Paulo, 24/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**26/05/2014**

**TURMA ABSOLVE EX-DIRETOR DE TI DA MULTA POR DESCUMPRIR PERÍODO DE “QUARENTENA”**

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu um ex-diretor de tecnologia e serviços da Contax S/A de pagar multa de R$ 370 mil por descumprir termo de confidencialidade e não concorrência, que incluía um período de "quarentena" após o desligamento. A multa foi aplicada pela empresa porque o ex-diretor passou a trabalhar numa concorrente dias após sair da Contax, quando, segundo o termo, somente poderia fazê-lo um ano depois. Para o relator, ministro Hugo Carlos Scheuermann, a situação configurou alteração prejudicial do contrato de trabalho.

O executivo foi contratado em agosto de 2006. De acordo com o "Termo de Confidencialidade e Não-Concorrência", apresentado dois meses depois, o ex-diretor se comprometeu a não trabalhar para empresas concorrentes num período não inferior a um ano após sua saída. Em contrapartida, a Contax pagaria, nesse período, salário mensal equivalente ao último recebido.

Segundo a empresa, o termo é uma forma de proteger seus segredos e impedir que ocupantes de cargos estratégicos, como o ex-diretor, pratiquem atos que a coloquem em desvantagem competitiva, sobretudo pelo acesso a informações e dados confidenciais.

Multa contratual

O termo previa ainda que o ex-diretor se responsabilizaria por qualquer prejuízo que a Contax, acionistas e colaboradores viessem a sofrer pela violação das obrigações assumidas, com pagamento de multa de 25 vezes o último salário recebido, acrescido das perdas e danos.

O contrato durou cerca de quatro anos e foi rescindido pelo diretor em abril de 2010, quando recebia salário de R$ 29 mil. Dias depois de pedir a dispensa, o ex-diretor informou já estar trabalhando na concorrente, a Teletech Brasil Ltda., e que não cumpriria a obrigação.

Assim, a Contax ajuizou ação ordinária com pedido de antecipação de tutela para que o ex-diretor se abstivesse de prestar serviço à Teletech ou empresa concorrente na vigência do termo, sob pena de multa diária de R$ 25 mil, pagamento da multa estipulada no termo, no valor de R$ 725 mil, e indenização por perdas e danos, a ser arbitrada. O juízo de primeiro grau deferiu parte dos pedidos da Contax, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP).

Ponderação de direitos

Ao reformar a decisão, o ministro Hugo Scheuermann assinalou que a cláusula só poderia ser considerada válida mediante a ponderação de valores, em função da colisão de direitos fundamentais como o livre exercício profissional, a proteção da propriedade privada e o primado da livre iniciativa, entre outros. E, na sua avaliação, a contrapartida oferecida pela empresa (o pagamento de salários pelo período de quarentena) não é suficiente para validar a restrição imposta no curso do contrato de trabalho. "Não há, por sua vez, notícia acerca de qualquer alteração nas condições de trabalho, pela qual se tenha agregado alguma vantagem ao trabalhador".

Para o ministro "não há como se depreender, em tal contexto, que a restrição de tamanha importância decorra de livre estipulação, em que as partes se encontrem em pé de igualdade", ainda que o ex-diretor tenha sido alto empregado, pois tal situação não afasta sua condição de hipossuficiência. Corroboraram sua conclusão de que se tratou de alteração prejudicial do contrato de trabalho o fato de a multa estipulada para a empresa em caso de descumprimento ser menor que a imposta ao trabalhador e a circunstância de a empresa poder, a seu critério exclusivo, dispensar o executivo da obrigação e ficar desobrigada do pagamento dos salários e da própria multa.

A decisão foi por maioria, vencido o ministro Walmir Oliveira da Costa, que não conhecia do recurso.

Processo: RR-1948-28.2010.05.02.0007

FONTE: Tribunal Superior do Trabalho, 26/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**26/05/2014**

**Conversas em rede social valem como prova para excluir existência de vínculo de emprego entre professor e academia**

*Um professor de artes marciais teve negado o vínculo de emprego em ação trabalhista contra uma academia de Taekwondo de Curitiba depois de conversas nas redes sociais comprovarem que ele apenas utilizava o espaço físico da escola.*

No processo instaurado na 14ª Vara do Trabalho de Curitiba, o professor alegava que pagou aluguel por dois meses e depois passou a prestar serviço remunerado por um ano (até 12/07/2013), subordinando-se aos donos da academia que fixavam inclusive o valor da mensalidade dos alunos.

Tudo foi feito sem contrato, apenas por tratativa verbal entre as partes, que tinham vínculo de amizade. Mensagens trocadas pelo Facebook, no entanto, mostraram que não havia promessa de salário por parte da academia. O “esquema” era de 50% das mensalidades para cada um, com custo zero para o professor, que podia ministrar aulas em quantidade e horários de livre escolha, fazendo ele mesmo a cobrança dos alunos. Também não houve subordinação, um dos requisitos necessários para determinar a existência de contrato de trabalho.

Segundo os desembargadores da Segunda Turma do TRT do Paraná, que examinaram o recurso do professor, nos contatos entabulados nas redes sociais, o sócio da Academia de Taekwondo e Artes Marciais Andrade propôs ao reclamante a divisão do valor das mensalidades recebidas nas aulas de jiu-jitsu. Também há conversas em que o professor pede para que a empresa o libere do pagamento do mês de abril de 2013, explicando que o número de alunos diminuiu.

“O ganho pecuniário do reclamante estava vinculado ao seu desempenho na organização do curso de jiu-jitsu, na busca de alunos, e nenhum outro valor lhe era devido. Ou seja, a empresa não lhe garantia um retorno certo. Ao ministrar aulas na sede da reclamada, o reclamante estava sujeito à sua própria sorte, cabendo-lhe buscar alunos para auferir seu próprio lucro, administrando seu próprio negócio da forma que melhor entendesse”, decidiram os desembargadores.

O acórdão, do qual cabe recurso, foi redigido no processo 26144-2013-014-09-00-2 pelo desembargador Cássio Colombo Filho e pode ser acessado na íntegra clicando AQUI.

Matéria de caráter informativo, sem cunho oficial, publicada em 26/05/2014

Assessoria de Comunicação

(41)3310-7313

ascom@trt9.jus.br

FONTE: Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região, 26/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**27/05/2014**

**Debatedores pedem mais rigor para delito trabalhista**

Recebe amplo apoio de juízes e procuradores na CDH a proposta que expande atribuição da Justiça do Trabalho para permitir a aplicação de sanções penais aos condenados, como detenção e multa

Juízes do Trabalho e membros do Ministério Público do Trabalho defenderam ontem a competência penal para a Justiça trabalhista. Nessa hipótese, além de analisar a lesão ao direito, o juiz poderá aplicar sanções penais, como detenção e multa. O assunto foi abordado na Comissão de Direitos Humanos (CDH), em debate proposto por Paulo Paim (PT-RS).

— [A ideia é] reconhecer que a expectativa de penalização pode aumentar o cumprimento da legislação trabalhista — disse Paulo Moraes, presidente do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Públlco do Trabalho.

Ele explicou que o objetivo é alcançar também aqueles que nunca se “sentaram no banco dos réus”, como grandes usinas que atrasam salários para investir no negócio, sem ter que pagar juros por empréstimos.

— Mas, se um trabalhador furtar uma galinha do vizinho, acabará encarcerado — disse.

O subprocurador-geral do Trabalho Rogério Fernandez chamou a atenção para a “retenção dolosa” do salário, assim como para a degradação ambiental, os abusos sexuais e a discriminação.

— O que estamos pensando é num direito penal inclusivo.

O vice-presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Ângelo Costa, argumentou que a Justiça criminal prioriza outros crimes em detrimento daqueles que se relacionam ao trabalho. O juiz do Trabalho Reinaldo Moraes sugeriu alteração na legislação antes da posição final do Supremo Tribunal Federal (STF), que analisa ação sobre o assunto.

— Essa celeuma deve ser eliminada de vez, para que se adote a plena competência penal trabalhista — disse.

Opinião divergente tem Ricardo Rachid, da Associação dos Juízes Federais do Brasil.

— Colocam o juiz do Trabalho, nesse caso, quase como um aliado da vítima, com a função de combater crime. Um juiz parcial não interessa à sociedade — afirmou.

Guilherme Feliciano, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, refutou a ideia. Ele defende, porém, que os juízes devem atuar com “sensibilidade” diante dos “dramas sociais”.

A auditora fiscal do Trabalho Jacqueline Carrijo assinalou que os crimes são comuns e envolvem exploração do trabalho infantil e o trabalho escravo.

— O que rola no mundo do trabalho são crimes, o que vai muito além de infrações trabalhistas — afirmou.

A subprocuradora-geral da República Raquel Dodge apontou a necessidade de alterar o Código Penal em relação à prescrição dos crimes trabalhistas. Ela observou que o réu apresenta recursos depois da sentença final, conseguindo eternizar os processos.

— Isso causa a sensação de que o Judiciário não está decidindo — disse.

Paulo Paim acatou a sugestão dos convidados para a criação de um grupo de trabalho para discutir direitos humanos, relações de trabalho e competências penais.

FONTE: Jornal do Senado, 27/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**27/05/2014**

**eSocial - Adiamento de prazo**

Em atendimento (parcial) ao pleito da FIESP, foi divulgada nota à imprensa no site oficial do eSocial informando que o prazo para implantação do eSocial será contado apenas após publicação da versão definitiva do manual de orientação.

A nota menciona ainda que, 6 (seis) meses após a divulgação desse manual, as empresas começarão a inserir os eventos iniciais em um ambiente de testes e que, após mais 6 (seis) meses de testes, entrará em vigor a obrigatoriedade para o primeiro grupo de empregadores, formado por empresas grandes e médias (com faturamento anual superior à R$ 3,6 milhões no ano de 2014). Para as pequenas e micro empresas, o cronograma de ingresso está sendo elaborado juntamente com as entidades representativas desse segmento.

A FIESP continuará acompanhando o desenvolvimento desta importante ferramenta, visando o aperfeiçoamento e a constante melhoria do projeto, com foco na exigência das informações que já são atualmente já encaminhadas, sem a geração de novas obrigações relacionadas aos eventos trabalhistas e previdenciários.

FONTE: Boletim Jurídico FIESP,27/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**27/05/2014**

**eSOCIAL-Qualificação Cadastral-Novo Serviço Auxiliar-Envio dos Arquivos NIS-CEF**

Com o objetivo de resolver problemas relacionados a Qualificação Cadastral, a Caixa Econômica Federal está enviado às empresas carta com informações detalhadas, conforme abaixo:

NSU: 2014005

Data de Envio:16/05/2014

Título: NOVO SERVIÇO AUXILIAR A QUALIFICAÇÃO PARA ESOCIAL

Prezados Empregadores,

Informamos que foi disponibilizado no Conectividade Social ICP o novo serviço: Envio dos Arquivos Cadastro NIS.

Com esse novo serviço, será possível realizar, por meio de arquivo no layout padrão definido pela CAIXA, o cadastramento de vários trabalhadores no Cadastro NIS.

Esta mesma solução também viabiliza a localização do número do NIS para o trabalhador já cadastrado e ainda a atualização dos seguintes dados cadastrais: NOME, DATA DE NASCIMENTO e CPF.

Os procedimentos para elaboração do arquivo constam da página da CAIXA no endereço http://www.caixa.gov.br/pj/pj\_comercial/mp/pis/index.asp .

Após a postagem do arquivo a empresa receberá o retorno em até dois dias úteis com o resultado do processamento.

Com a disponibilização deste serviço você empregador, passa a contar com mais uma ferramenta para cadastramento de NIS, além do acesso online ao Cadastro NIS disponibilizado desde março de 2013.

Ressaltamos ainda que este serviço facilitará a preparação da empresa para o eSocial. Assim, sempre que o eSocial apresentar necessidade de ajuste cadastral no NIS, a empresa poderá enviar os dados dos empregados para consulta e atualização dos dados do NIS, se for o caso.

Esta é uma oportunidade de qualificação dos dados do trabalhador mediante apropriação das informações enviadas pela empresa, desonerando assim a necessidade de o trabalhador procurar a CAIXA para realizar a atualização.

O serviço poderá ser outorgado para Pessoa Física ou Jurídica, conforme regras vigentes do Conectividade Social ICP, por meio das opções "Outorgar Procuração" ou "Aditar Procuração" disponíveis no menu PROCURAÇÃO do Conectividade Social.

Com a disponibilização deste novo Serviço, a solicitação de cadastramento por meio da entrega do DCN - Documento de Cadastramento do NIS (MO 31.445) nas agências da CAIXA será descontinuado, sendo realizado somente até 31/10/2014.

Prepare-se para esta mudança, antecipe sua migração para o canal de atendimento mais adequado para o seu perfil e aproveite esta ação vantajosa para a empresa, para o empregado e para a CAIXA.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

FONTE: FENACON, Informativo 969, de 27/05/2014.

**FONTE DE NOTÍCIAS**

**29/05/2014**

**COMUNICADO Caixa Econômica Federal - CONECTIVIDADE SOCIAL**

A Caixa Econômica Federal divulgou comunicado sobre erros no aplicativo do Conectividade Social. Segue:

-Identificamos ocorrência de erro no aplicativo Cliente CNS – AR, onde, a alguns usuários, o ícone: "Operações com GRRF" não é apresentado no menu de funcionalidades.

- Esta ocorrência impede o envio de arquivos rescisórios – GRRF, por meio do ambiente CNS AR.

- Informamos que aos usuários que for apresentado o erro, deverá ser realizada a desinstalação do aplicativo atual e a captura e instalação do novo KIT instalador disponibilizado no site da CAIXA no caminho:

www.caixa.gov.br/downloads/FGTS/Conectividadesocial/CONECTIVIDADE\_SOCIAL\_INSTALACAO\_V1207.EXE (28/05/2014).

- Ressaltamos que a desinstalação deverá ser realizada por meio do Painel de Controle do Windows, selecionando a opção “Personalizar”, selecionando a partir de então todos os arquivos. Ver passo-a-passo, em anexo.

- Pedimos a divulgação desta orientação aos profissionais abrangidos por esta Federação.

- Agradecemos mais uma vez a parceria e permanecemos à disposição para outros esclarecimentos.

Atenciosamente,

Juliano Moreira Santiago

Especialista ee.

GEPAS

João Devanir Sanitá

Gerente Executivo

GEPAS

Caixa Econômica Federal

FONTE: FENACON, 29/05/2014.